

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI *HOSPITAL REFERRAL RAEAO*
OE-CUSSE TIMOR-LESTE**



OLEH

PATRICIO MARIANO SEQUEIRA MARQUES

NIM: 161111037

**PROGRAM STUDI NERS
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS CITRA BANGSA
KUPANG
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI *HOSPITAL REFERRAL RAEAO*
OE-CUSSE TIMOR-LESTE**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)
Pada Program Studi Ners Tahap Akademik
Universitas Citra Bangsa**



OLEH :

PATRICIO MARIANO SEQUEIRA MARQUES

NIM: 161111037

**PROGRAM STUDI NERS
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS CITRA BANGSA
KUPANG**

2021

SURAT PERNYATAAN


Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Patricio Mariano Sequeira Marques
NIM : 161111037
Program studi : S1 KEPERAWATAN
Alamat Rumah : KAYU- PUTIH
No Telpn : +6281236619437

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ilmiah ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*Plagiarism*) dari hasil karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik di Universitas Citra bangsa, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain. Kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak-benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar saya yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Timor-Leste, 17, Desember 2020
Yang membuat pernyataan


Patricio Mariano Sequeira Marques
NIM : 161111037

PENGESAHAN

Dipertahankan didepan Tim Penguji Ujian Skripsi
Program Studi Ners Tahap Akademik Universitas Citra Bangsa
Dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana
Keperawatan (S.Kep) tanggal, 17 Desember 2020

Mengesahkan

Rektor

Universitas Citra Bangsa



Prof. Dr. Frans Salesman, SE., M.Kes
NIP : 195505091080031013

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap
Kepuasan Kerja Perawat Di *Hospital Referral Raeao Oe-Cusse*
Timor-Leste.

Nama : Patricio Mariano Sequeira Marques

Nim : 161111037

Skripsi ini telah disetujui
Tanggal, 17 Desember 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Ns. Appolonaris T. Berkanis S.Kep., MH.Kes
NIDK: 8827740017



Ns.Fepyani Thresna Feoh, M.Kep
NIDN: 0826049302


Mengetahui,

Dekan Fakultas Kesehatan
Universitas Citra Bangsa

Ketua Program Studi



Vinsensius Belawa Making, SKM., M.Kes
NIDN: 082711831



Ns. B. Antonelda M. Wawo, M.Kep., Sp.Kep.J
NIDN : 0813068403

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap
Kepuasan Kerja Perawat Di *Hospital Referral Raeao Oe-Cusse*
Timor-Leste

Nama : Patricio Mariano Sequeira Marques

NIM : 161111037

Telah diuji
Pada tanggal, 17 Desember 2020

Panitia Penguji

Ketua Sebastianus K. Tahu, S.Kep., Ns., M.Kep


(.....)

Anggota 1. Appolonaris T. Berkanis, S.Kep., Ns., MH.Kes


(.....)

2. Fepyani T. Feoh S.Kep., Ns., M.Kep


(.....)

Dekan Fakultas Kesehatan
Universitas Citra Bangsa


Vinsensius B. Lemaking S.KM., M.Kes

NIDN: 0827118301

Ketua Program Studi


Ns. B. Antonelda M. Wawo, M.Kep., Sp.Kep.J.

NIDN: 0813068403

Ditetapkan Dengan Surat Keputusan Rektor Universitas Citra Bangsa

Nomor: C.069/SK/ADMIN/UCB/VIII/2019

Tanggal: 09 Agustus 2019

MOTTO



Karik Ema seluk Bele
Tansa Hau Labele ?
Estuda Husi Sala Mak Bele
Sai Diak

****Patricio****

Persembahan

**Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:
Tuhan Yesus atas hikmat dan berkat yang diberikan kepada
paneliti dalam menjalani pendidikan.**

**Bapak Paulino Marques dan Mama Teresa Sequeira Da Cruz serta
adik ir.Isabel, Natividade dan Ninu yang telah memberikan kasih,
cinta, doa serta dukungan selama peneliti menjalani pendidikan
hingga berakhir.**

Teman-teman seperjuangan angkatan IX.

Almamater tercinta Universitas Citra Bangsa

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah Tritunggal Maha Kudus atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI *HOPITAL REFERAL RAEAO OE-CUSSE TIMOR-LESTE*”**. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep) pada Universitas Citra Bangsa Kupang.

Saya Menyadari bahwa kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini ijin saya untuk mengucapkan terima kasih kepada Bapak Ns Appolonaris T. Berkanis S,Kep.,MH.Kes selaku pembimbing I dan Ibu Ns. Fepyani Thresna Feoh, S.Kep., M.Kep. Selaku pembimbing II yang telah bersedia dan dengan sabar serta penuh kasih membimbing bahkan lebih dari itu memotivasi penulis hingga selesainya penyusunan skripsi ini. Penulis juga berterima kasih kepada Ns, Sebastianus K. Tahu S.Kep.,M,Kep selaku ketua penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji dan memberikan banyak masukan demi perbaikan skripsi ini. Saya juga berterima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Frans Salesman, SE, M.Kes selaku Rektor Universitas Citra Bangsa Kupang.
2. Dr. Jeffrey Jap, drg. M.Kes Selaku Rektor Universitas Citra Bangsa Periode 2019-2020.
3. Pak Vinsensius B. Lemaking S.K.M.,M,Kes Selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Citra Bangsa.
4. Ns. B. Antonelda M. Wawo, S.Kep., M.Kep., Sp. Kep.J selaku ketua prodi Ners.
5. Ns Herliana M. A. Djogo, S.Kep.,MSN selaku wali kelas yang telah memberikan perhatian selama perkuliahan. dan seluruh bapak/ibu dosen prodi Ners yang telah memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada orang tua saya Bapak tercinta Paulino Marques dan Teresa Sequeira Da Cruz, Kaka adik saya, Isabel, Natividade, Ninu, Almh Naimolu, dan

seluruh keluarga terutama keluarga Marques dengan keluarga Sequeira dan keluarga De Deus yang selalu memberi semangat dan doa.

7. Direktur *Hospital National Referral Radeo Oe-cusse* beserta staf yang bersedia membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.
8. Kepada Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur Indonesia.
9. Rekan-rekan Seperjuangan prodi ners kelas A/VI Khususnya teman terbaik saya Chikita Suni, Invy, Kristina, Mezzy, Eto, Franto, Edel, Ray, Papy, Chem, Os, Eli, Triven, Yustus, Davit, Dandi, Andre, Johan, Ado, Mito, Alex, Elio, Miki, Elizeu, yang selalu mendukung, mendoakan dan memberikan motivasi dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Tuhan membalas budi semua pihak yang telah memberi kesempatan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Saya sadar bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, tetapi saya berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan bagi keperawatan.

Kupang, 17 Desember 2020

Penulis

ABSTRAK

Marques Sequeira, Mariano Patricio. 2020. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di *Hospital Referral Raeao Oe-Cusse Timor-Leste***. Appolonaris T. Berkanis S,Kep., MH.Kes, Feopyani Thresna Feoh S,Kep., M.Kep.

Kepuasan kerja perawat adalah elemen yang sangat penting yang berpengaruh pada pelayanan keperawatan yang ada di rumah sakit. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan dalam memimpin dan mengkoordinir perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian analitik komporatif menggunakan pendekatan *coss sectional*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang perawat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste* yang diambil menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian didapatkan sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori baik yaitu sebanyak 18 orang (46,2%), sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja perawat dalam kategori puas yaitu sebanyak 26 orang (66,7%). Hasil uji *Chi-square* membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat dengan nilai p value = 0,003 ($\alpha < 0,05$). Diharapkan bagi kepala ruangan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik agar perawat puas dalam bekerja sehingga tercipta pelayanan keperawatan yang baik pula.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Perawat.

ABSTRACT

Marques Sequeira, Mariano Patricio. 2020. **The Influence Of The Leadership Style Of The Head Of The Room On Job Satisfaction Of Nurses In The Referral Hospital Raeao Oe-Cusse Timor-Leste.** Appolonaris T. Berkanis S,Kep., MH.Kes and Fepyani Thresna Feoh S,Kep., M.Kep.

Nurse job satisfaction is a very important element that affects nursing services in the hospital. One of the factors that affect the job satisfaction of nurses is the leadership style applied by the head of the room in leading and coordinating nurses in carrying out nursing care. The purpose of this study was to determine the effect of the leadership style of the head of the room on job satisfaction of nurses at Referral Hospital Raeao Oe-cusse Timor-Leste. This research is a quantitative study with a comparative analytic research design using a cross sectional approach. The sample in this study amounted to 39 nurses at the Referral Hospital Raeao Oe-cusse Timor-Leste who were taken using a total sampling technique. Collecting data using a questionnaire of the head of the room leadership style and job satisfaction of the nurses. The results showed that most respondents rated the leadership style of the head of the room in a good category, namely 18 people (46.2%), most of the respondents had job satisfaction in the satisfied category of 26 people (66.7%). The results of the Chi-square test prove that there is a significant influence between the leadership style of the head of the room on the job satisfaction of nurses with p value = 0.003 ($\alpha < 0.05$). It is hoped that the head of the room can apply a good leadership style so that the nurses are satisfied in their work so that good nursing services are created.

Keyword: Leadership Style, Nurse Job Satisfaction.

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
SAMPUL DAN PERSYARATAN GELAR	ii
PERNYATAAN	iii
PENGESAHAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENETAPAN PANITIA PENGUJI	vi
MOTTO	vii`
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRAC	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.3.1 Tujuan Umum.....	
1.3.2 Tujuan Khusus.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.4.1 Manfaat Teoritis	4
1.4.2 Manfaat Praktis.....	4
1.5 Keaslian Penelitian.....	6

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Konsep Kepuasan Kerja	8
2.1.1 Pengertian	8
2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja	9
2.1.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	9
2.1.4 Dampak Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja	10
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.1.6 Konsep Dasar Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.6.1 Pengertian	13
2.1.7 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	14
2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	19
2.2 Konsep Kepala Ruangan	21
2.2.1 Defenisi Kepala Ruangan	21
2.2.2 Tanggung Jawab Kepala Ruangan	21
2.3 Konsep Perawat	23
2.3.1 Pengertian	23
2.3.2 Peran Perawat	23
2.5 Kerangka Konseptual	26
2.6 Hipotesis Penelitian	27
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 28
3.1 Desain Penelitian	28
3.2 Definisi Operasional	29
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel.....	30
3.3.3 Sampling	30
3.4 Waktu Dan Tempat Penelitian	30

3.5 Pengumpulan Data dan Analisa Data	31
3.5.1 Pengumpulan Data	31
3.6 Analisa Data	32
3.7 Kerangka Kerja (<i>Frame Work</i>)	35
3.8 Etika Penelitian.....	37
3.8.1 <i>Respect for human dignity</i> (Menghargai harkat dan martabat).....	37
3.8.2 <i>Beneficience</i> (Berbuat baik).....	37
3.8.3 <i>Non-malefrecience</i> (Tidak merugikan)	38
3.8.4 <i>Justice</i> (Keadilan).....	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Karakteristik Lokasi Penelitian	38
4.1.2 Data Umum	39
4.1.3 Data Khusus	41
4.2 Pembahasan	43
4.2.1 Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	43
4.2.2 Kepuasan Kerja Perawat.....	44
4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat.....	45

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran	47

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Keaslian Penelitian.....	7
3.1	Definisi Operasional.....	29
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan umur.....	39
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
4.4	Karakteristik Responden Masa Kerja.....	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual	26
3.2	Kerangka Kerja (<i>Frame Work</i>)	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Surat pengambilan data awal penelitian	52
Lampiran 2	Surat Ijin Pengambilan Data Penelitian.....	53
Lampiran 3	Surat Ijin Penelitian KESBANPOL.....	54
Lampiran 4	Surat Keterangan Selesai Penelitian	55
Lampiran 5	Surat Permohonan Menjadi Responden	56
Lampiran 6	Surat Permohonan Menjadi Responden (<i>Informed Consent</i>).....	57
Lampiran 7	Kuesioner Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan.....	58
Lampiran 8	Kuesioner Kepuasan Kerja	61
Lampiran 9	Lembar Konsultasi Proposal Pembimbing 1	63
Lampiran 10	Lembar Konsultasi Pembimbing 2	65
Lampiran 11	Lembar Konsultasi Skripsi Pembimbing 1	67
Lampiran 12	Lembar Konsultasi Skripsi Pembimbing 2	69
Lampiran 13	Data Penelitian	71
Lampiran 14	Hasil Uji Deskriptif	73
Lampiran 15	Dokumentasi	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit yang merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan baik individu maupun masyarakat sebagai klien dituntut untuk menyediakan pelayanan yang terbaik bagi individu dan masyarakat, untuk meningkatkan visi dan misi di rumah sakit. Sebagai bagian terdepan dalam memberikan pelayanan kepada individu atau masyarakat diperlukan perawat yang memberikan pelayanan keperawatan, Perawat menjadi salah satu bagian dalam pemberian pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sistem kesehatan di rumah sakit meliputi pelayanan medik rehabilitasi medik dan pelayanan keperawatan. Hal ini berarti bahwa pelayanan pada klien di rumah sakit tidak terlepas dari pelayanan keperawatan (Hamid, 2018).

Peran perawat profesional dalam sistem kesehatan nasional adalah berupaya mewujudkan sistem kesehatan yang baik, sehingga penyelenggaraan pelayanan kesehatan (*health service*) dapat sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan kesehatan (*health needs and demands*) masyarakat. Hal ini juga berlaku dalam sistem pelayanan kesehatan rumah sakit yang dibalut dalam asuhan keperawatan. Perawat sebagai tenaga kesehatan terbesar berperan untuk memberikan asuhan keperawatan yang konstan, kontinyu, koordinatif untuk memenuhi kebutuhan klien. Untuk itu, perawat dituntut untuk melakukan setiap tugas dan perannya dengan penuh tanggung jawab dan profesional (Ginting, 2012).

Pemerintah Timor-Leste memerlukan sejumlah perawat yang kompeten untuk memberikan asuhan keperawatan dan bekerja dalam tim kesehatan pada tiap tatanan dan tingkat pelayanan kesehatan, terutama untuk mensukseskan program kesehatan nasional yang memberikan manfaat optimal kepada masyarakat. Pengembangan tenaga keperawatan di Timor-Leste melalui persiapan perawat dengan pengetahuan ilmiah, keterampilan dan sikap profesional serta dengan berorientasi pada pelayanan kesehatan bagi komunitas. Hal ini dipandang sebagai kebutuhan yang mendesak untuk menunjukkan model

asuhan yang berkualitas, inovatif dan terjangkau untuk menanggapi masalah kesehatan dan menjalankan program kesehatan bagi penduduk rawan dan miskin. Dengan peran penting perawat dalam sistem pelayanan kesehatan komunitas, maka perawat perlu dibekali dengan keterampilan kepemimpinan dan manajemen yang diperlukan untuk mempengaruhi kebijakan strategis dan proses pengambilan keputusan (Hamid, 2018).

Menurut data dari APTL (Asosiasi Perawat Timor-Leste) pada tahun 2018, terdiri dari beberapa Rumah sakit dan puskesmas di 7 kabupaten yang berada di Timor-Leste termasuk kabupaten Oe-cusse terdapat 1.172 orang perawat dengan pendidikan paling rendah yaitu SPK sebanyak 965 orang, Diploma III sebanyak 103 orang dan Sarjana Keperawatan 104 orang. Di Hospital Referral Raeao Oe-cusse Tersebut memiliki pendidikan paling tinggi adalah S1 keperawatan. Berdasarkan data awal yang di ambil peneliti pada tanggal 12 September 2019 di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse* terdapat 39 orang perawat yang bekerja dengan pembagian jumlah perawat dan pasien pada masing-masing ruangan yaitu pagi berjumlah 2 orang perawat, siang berjumlah 2 orang dan malam berjumlah 2 orang perawat. Total tempat tidur di Rumah Sakit *Referral Oe-cusse* berjumlah 24 tempat tidur.

Kepuasan kerja perawat adalah elemen yang sangat penting yang berpengaruh pada kepuasan dari pelayanan keperawatan yang ada di rumah sakit. Untuk itu kepuasan perawat dalam bekerja harus benar-benar diperhatikan dengan tujuan akan pemenuhan kepuasan pasien tercapai melalui kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Salah satu penyebab kepuasan kerja dari perawat adalah faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan dalam memimpin dan mengkoordinir perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan. Kepemimpinan adalah suatu proses seorang memimpin anggotanya dengan baik, individual maupun kelompok, untuk bergerak dalam pencapaian tujuan yang lebih tinggi yang bermanfaat. Proses memengaruhi tersebut tidak terjadi satu arah, tetapi berupa *power sharing* antara pemimpin dan anggota sehingga tugas-tugas pelayanan dan tujuan pelayanan dapat tercapai (Potter&Perry, 2015).

Menurut penelitian dari Ridwan (2013), menunjukan bahwa responden yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah gaya memprakarsai struktur sebanyak 107 orang (73,8%) lebih banyak dibandingkan dengan gaya kepemimpinan pertimbangan yang setuju 21 orang (14,5%). Gaya kepemimpinan akan berpengaruh dalam mengarahkan setiap perawat yang berada dalam unit pelayanan yang berbeda kepemimpinan dalam hal ini berperan mengarahkan, membimbing, dan menanamkan maka pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga perawat bekerja secara profesional (Nursalam, 2013).

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat karena melalui sebuah gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau kepala ruangan dapat memperlakukan bawahan atau perawat pelaksana untuk bekerja dengan hati lebih termotivasi sehingga perawat merasa lebih puas dalam bekerja. Ada beberapa tipe gaya kepemimpinan yaitu, gaya kepemimpinan otoriter, direktif, suportif, dan partisipatif, menurut Purnama (2015), gaya kepemimpinan transformasional terbukti telah mempengaruhi kepuasan dari bawahan, melalui kepemimpinan transformasional yang bercirikan idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsiderasi individual dan stimulasi intelektual. Namun dalam kenyataannya ada beberapa gaya kepemimpinan yang sering diterapkan dalam pelayanan kesehatan. Gaya kepemimpinan transformasional menjadi pilihan di masa sekarang ini untuk diterapkan dalam sebuah organisasi karena mempunyai sifat visioner yakni berorientasi kedepan untuk mewujudkan tujuan bersama dan motivasional yakni membakar semangat para bawahannya, (Purnama, 2015).

Kepala ruangan sebagai pimpinan di unit keperawatan tingkatan terdepan dalam mengorganisasi satu ruang perawatan diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja para perawat para pelaksana di bawahnya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan menjamin keselamatan pasien. (Purnama Sari, 2015). Untuk itu seorang kepala ruangan harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terkait gaya kepemimpinan sehingga meningkatkan kepuasan kerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut “Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse Timor-leste*”?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan perawat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste*.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di *Hospital Referral Raeao Oe- cusse Timor-Leste*.
2. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste*.
3. Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja di *Hospital Referral Raeao Oe- cusse Timor-leste*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi dan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman tentang gaya kepemimpinan yang berdampak terhadap kepuasan perawat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi institusi pendidikan

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi pada institusi serta menambah sumber kepustakaan Prodi Keperawatan Universitas Citra Bangsa dalam ilmu keperawatan

manajemen dan menambah pengetahuan tentang pentingnya gaya kepemimpinan terhadap kepuasan perawat.

2. Bagi Tempat Penelitian

Sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam upaya peningkatan kemampuan bagi rumah sakit *Referral Radeo Oecusse* tersebut untuk meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat.

3. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini peneliti dapat menerapkan dan memanfaatkan ilmu yang didapat selama pendidikan, menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat menerapkan asuhan keperawatan manajemen tentang gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

Nama	Tahun	Judul	Perbedaan
Luluk purnomo	2016	Pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat.	Metode penelitian : Systematic Review dengan penuluruhan EBSCO Sciencedirect, Google Scholar dan Portal Garuda.
Arta & Komangi	2012	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Kerja Perawat dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Irna C RSUP Sangla Denpasar	1. Vaiabel Dependen : Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan 2. Tempat Peneitian : IRNA C RSUP Sanglah Denpasar
Zebua Oktoberius	2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Provinsi Sumatera Utara	1. Variabel Dependen: Kinerja perawat pelaksana 2. Metode penelitian: Deskriptif kolerasi 3. Tempat penelitian: Rumah Sakit Provinsi Sumatera
Lestari Sri, Nur Hidayah dan Qurratul Aini	2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Di Ruang Inap RSUD Trikora Salakan Kab.Banggai Kepulauan	1. Variabel dependen: Motivasi dan Kinerja Perawat 2. Metode penelitian: Survay dengan pendekatan kuantitatif 3. Tempat

Isneini	2017	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kualitas Dokumentasi Keperawatan Di Rumah Sakit Umum	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel dependen : Kualitas dokumentasi keperawatan 2. Tempat peneltian: Rumah Sakit Umum Daerah dr.Zainoel Abidin Banda Aceh
Artiningsih Dwi Wahyu	2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Di RS, Umum Daerah (RSUD) Brigjend H. Hasan Basry Kandangan Kalimantan Selatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen: Gaya Kepemimpinan kepala ruangan, Motivasi, dan Disiplin 2. Variabel dependen: kinerja perawat 3. Metode penelitian: Explanatory research 4. Tempat penelitian: Rumah Sakit Umum Daerah Bridjen H. hasan Basry Kandangan Kalimantan Selatan

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian

Menurut Irawan dalam Nursalam (2015) kepuasan adalah persepsi terhadap produk atau jasa yang telah memenuhi harapannya. Jadi kepuasan pelanggan adalah hasil dari akumulasi konsumen atau pelanggan dalam menggunakan produk atau jasa.

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari kariawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan sesama kariawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khususnya terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu di luar kerja, (Sari, 2011).

Kepuasan pelanggan terjadi apabila apa yang menjadi kebutuhan, keinginan, harapan pelanggan dapat dipenuhi, maka pelanggan akan puas. Kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau puas bahwa produk atau jasa yang diterima telah sesuai atau melebihi harapan pelanggan. Kepuasan pasien merupakan salah satu indikator kualitas pelayanan yang kita berikan dan kepuasan pasien adalah suatu modal untuk mendapatkan pasien yang lebih banyak lagi dan mendapatkan pasien yang setia. Pasien yang setia akan menggunakan pelayanan kesehatan yang sama bila mereka membutuhkan lagi. Bahkan telah diketahui bahwa pasien yang setia akan mengajak orang lain untuk menggunakan fasilitas pelayanan kesehatan yang sama (Daryanto, 2014).

2.1.2 Indikator Kepuasan kerja perawat

Indikator kepuasan kerja perawat Menurut Marzaweny, (2012).

1. Perawat yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi.
Perawat yang menghasilkan kinerja baik, mempunyai sifat-sifat antara lain:
 - a. Merasa senang
 - b. Rasional
 - c. Punya harga diri sebagai manusia
 - d. Punya visi dan cita-cita
2. Perawat yang puas cenderung bekerja dengan lebih produktif perawat yang mempunyai motivasi tinggi akan menyenangi pekerjaannya sehingga akan lebih produktif daripada mereka yang kurang menyenangi pekerjaannya. Perawat tersebut mempunyai sifat aktualisasi diri:
 - a. Realistis
 - b. Dapat menerima dirinya sendiri
 - c. Spontanitas, praktis, sederhana dan alamiah
 - d. Fokus pada inti masalah
 - e. Otonom, bebas dari pengaruh budaya dan lingkungan
 - f. Hubungan baik antara manusia
 - g. Memiliki nilai dan sifat-sifat demokratis
3. Perawat yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan banyak kejadian tentang kepindahan seorang perawat dari perusahaan yang memberikan gaji lebih besar ke perusahaan lain yang memberikan gaji lebih sedikit. Hal ini disebabkan karena penyebab kepuasan bukan hanya menyangkut gaji atau pendapatan, tetapi terpenuhinya lain sesuai dengan kebutuhan Maslow. Terpenuhinya kebutuhan ini akan menyebabkan perawat menjadi betah bekerja di rumah sakit tempat kerjanya.

2.1.3 Aspek-aspek kepuasan kerja

1. Aspek pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, bobot pekerjaan dan melibatkan ketrampilan serta kemampuan individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.
2. Aspek imbalan merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja sehingga banyak pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kerja karyawan dengan meningkatkan imbalan kerja.

3. Aspek kepangkatan, kurang atau sedikitnya kesempatan untuk memperoleh jabatan dan kepangkatan sering dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap promosi jabatan atau kepangkatan yang ada.
4. Aspek pimpinan atau atasan menyangkut hubungan dengan bawahan atas kebijaksanaannya yang dikaitkan dengan kepuasan kerja.
5. Aspek rekan kerja, hubungan antara pekerja satu dengan yang lain berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mengalami ketidakpuasan kerja karena memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak kerjasama, tidak menyenangkan dan tidak memuaskan.

a. Tujuan Pengukuran Kepuasan Kerja

- 1) Tujuan pengukuran kerja bagi para kariawan antara lain: Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya (urutan faktor atau atribut tolak ukur kepuasan yang dianggap penting bagi karyawan). Prioritas yang dimaksud dapat berbeda antara para karyawan dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
- 2) Mengetahui persepsi setiap karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan karyawan lain.
- 3) Mengetahui atribut-atribut mana yang termasuk dalam kategori kritis (*critical perfoment attributes*) yang berpengaruh secar signifikan terhadap kepuasan karyawan. Atribut yang bersifat kritis tersebut merupakan prioritas untuk diadakannya peningkatan kepuasan karyawan.
- 4) Apabilamemungkinkan, perusahaan atau instansi dapat membandingkannya dengan indeks milik perusahaan atau instansi saingan atau yang lainnya.

2.1.4 Dampak Kepuasan Dan Ketidakpuasan kerja

1. Terhadap produktivitas kerja

Banyak pendapat yang menyatakan bahwa produktivitas dapat dinaikan dengan menaikkan kepuasan kerja, namun hasil penelitian tidak mendukung pandangan ini, karena hubungan antara produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sangat kecil. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja. Lawler dan Porter berpendapat

produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dibuktikan dengan unjuk kerja yang unggul (Ashar, 2011).

2. Terhadap Kemangkiran dan Keluarnya Tenaga Kerja Ketidakhadiran lebih bersifat spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja, berbeda dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Steers dan Rhodes mengembangkan model pengaruh dari kehadiran. Ada dua faktor pada perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, dan Hollingworth menunjukkan bahwa setelah tenaga kerja menjadi tidak puas terjadi beberapa (misalnya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil.

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat

1. Karakteristik individu

Karakteristik individu merupakan sifat atau ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu lain dalam Wuryanto (2010). Karakteristik individu atau karakteristik biografis merupakan variabel yang sering dianalisis dalam bidang ilmu perilaku organisasi karena variabel ini mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja. Secara umum karakteristik individu memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja, seperti penelitian Dewi (2013) yang menemukan bahwa karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, lama kerja dan status pernikahan berhubungan bermakna dengan kepuasan kerja.

2. Umur

Berdasarkan penelitian-penelitian yang mempelajari hubungan antara usia dengan kepuasan kerja ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara usia dengan kepuasan kerja, sekurang-kurangnya sampai usia 60 tahun. Tetapi penelitian lain menemukan hubungan yang tidak konsisten antara usia dengan kepuasan kerja. Akan tetapi jika dibedakan antara karyawan yang profesional

dan tidak profesional maka kepuasan cenderung terus menerus meningkat pada para profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada non profesional kepuasan merosot selama usia setengah baya dan meningkat lagi dalam tahun-tahun berikutnya.

3. Jenis Kelamin

Penelitian tentang variabel jenis kelamin pada penelitian-penelitian psikologis telah menemukan bahwa pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dalam memiliki pengharapan untuk sukses, sehingga pria cenderung lebih tidak puas dengan pekerjaannya dibanding wanita. Hubungan antar jenis kelamin dengan perilaku kerja ditemukan bahwa secara konsisten wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dibanding pria.

4. Status Perkawinan

Studi tentang status perkawinan secara konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih puas dengan pekerjaannya dibanding dengan rekan sekerjanya yang tidak menikah (Robbins, 2011). Tampaknya perkawinan memaksakan peningkatan tanggungjawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

5. Masa Kerja

Penelitian untuk mengidentifikasi hubungan antara masa kerja dan kepuasan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara keduanya. Semakin meningkat masa kerja seseorang semakin meningkat kepuasan kerjanya. Bila usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja merupakan variabel yang lebih konsisten dan mantap dari kepuasan kerja daripada usia kronologis. (Robbins, 2011). menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat rumah sakit memiliki hubungan yang lemah dengan pengalaman kerja dalam tahun.

6. Pendidikan

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat suatu hubungan positif antara taraf pendidikan dengan kepuasan. Latar belakang pendidikan yang tinggi merasa kurang puas dengan pekerjaannya, dan pendapatnya berbanding terbalik dengan mereka yang berpendidikan rendah. Studi lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di rumah sakit memiliki hubungan dengan pendidikan. McCarthy (2010) menemukan bahwa perawat lulusan akademi

memiliki kepuasan lebih tinggi. Sedangkan penelitian Suyoto (2011) menunjukkan bahwa perawat berpendidikan SPK merasa lebih puas terhadap gaji/insentif, kebijakan organisasi, tuntutan tugas dan status profesional dibanding DIII/ DIV.

7. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang positif adalah suatu pengaturan praktek yang dapat memaksimalkan kesehatan dan kesejahteraan perawat, meningkatkan kualitas hasil pasien dan kinerja organisasi (Bakri 2017,) Lingkungan kerja positif menunjukkan bahwa karyawan tetap mengarah pada kerja tim yang lebih baik, peningkatan kontinuitas perawatan dan perbaikan hasil pasien. Para pimpinan telah mulai menyadari bahwa perubahan lingkungan kerja positif mengakibatkan karyawan tetap tinggal dan memiliki komitmen yang tinggi dalam organisasi.

2.1.6 Konsep Gaya Kepemimpinan

2.1.6.1 Pengertian

Kepemimpinan adalah kemampuan membuat seseorang mengerjakan apa yang tidak ingin mereka lakukan dan menyukainya. Kepemimpinan merupakan penggunaan keterampilan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuannya. (Bakri, 2017).

Kepemimpinan adalah suatu seni (*art*) dan ilmu (*science*) untuk mempengaruhi orang lain atau orang-orang yang dipimpin sehingga dari orang-orang yang dipimpin timbul suatu kemauan, respek, kepatuhan dan kepercayaan, terhadap pemimpin untuk melaksanakan yang dikehendaki oleh pemimpin, atau tugas-tugas dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. (Dedy, 2011).

Kepemimpinan adalah setiap perubahan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Danin, 2010).

Berberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan pola perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain baik langsung

maupun tidak langsung. Gaya kepemimpinan juga merupakan suatu seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain sehingga mereka memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, dan juga merupakan suatu inti kegiatan kelompok, hasil timbal balik dari hubungan antar pribadi, dan sebuah kepribadian yang memiliki pengaruh tersebut terhadap orang lain untuk berpikir, bersikap, dan perilaku dalam merumuskan cita-cita kelompok atau organisasi dalam situasi yang sangat khusus.

2.1.7 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

1. Gaya Kepemimpinan Menurut Tanenbau dan Warrant H.Schmitdt

Menurut ahli tersebut, gaya kepemimpinan dapat dijelaskan melalui titik ekstrim yaitu kepemimpinan berfokus pada atasan dan kepemimpinan berfokus pada bawahan. Gaya tersebut dipengaruhi oleh faktor manajer, faktor kariawan, dan faktor situasi. Jika pemimpin memandang kepentingan organisasi harus didahulukan dibandingkan dengan kepentingan individu, maka pemimpin akan lebih otoriter, akan tetapi jika bawahan mempunyai pengalaman yang lebih baik dan menginginkan partisipasi, maka pemimpin dapat menerapkan gaya partisipasinya (Nursalam, 2016).

2. Gaya kepemimpinan menurut Likert

Liker dalam Nursalam mengelompokkan gaya kepemimpinan dalam empat sistem.

a. Gaya kepemimpinan otoriter

Merupakan gaya kepemimpinan yang terpusat pada pemimpin. Ciri-ciri antara lain kewenangan dan keputusan yang mutlak dipegang pemimpin. Gaya ini diterapkan secara efektif pada tahap awal beroperasinya suatu organisasi atau ketika terjadi konflik/ kontroversi.

b. Gaya kepemimpinan demokratis

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis memiliki kemampuan dalam mempengaruhi orang lain untuk bersedia bekerja sama mewujudkan tujuan organisasi. Rencana kerja dan berbagai kegiatan organisasi diputuskan bersama antara pemimpin dan bawahan.

c. Gaya kepemimpinan liberal

Merupakan gaya kepemimpinan yang cenderung memberi kebebasan pada bawahannya, mempunyai ciri seorang pemimpin yang membebaskan bawahannya dalam melakukan hampir tanpa pemimpin pengarahan/ terhadap bawahan.

d. Gaya kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi kariawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi.

3. Gaya kepemimpinan menurut teori X dan Teori Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor dalam tugas bukunya *The human side Enterprise*. Douglas Mcgregor menyebutkan bahwa perilaku seseorang dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua kutub utama, yaitu sebagai teori X dan teori Y. Teori mengasumsikan bahwa bawahan itu tidak menyukai pekerjaan, kurang ambisi, tidak mempunyai tanggung jawab, cenderung menolak perubahan, dan lebih suka dipimpin dari pada memimpin. Sebaliknya teori Y mengasumsikan bahwa bawahan itu senang bekerja, bisa menerima tanggung jawab, mampu mandiri, mampu mengawasi diri, mampu berimajinasi tanggung kreatif. Berdasarkan teori ini, gaya kepemimpinan dibedakan menjadi empat macam.

a. Gaya kepemimpinan dictator

Gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan menimbulkan ketakutan serta menggunakan ancaman dan hukuman merupakan bentuk dari pelaksanaan teori X.

b. Gaya kepemimpinan otokratis.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan ini hampir sama dengan gaya kepemimpinan dikator namun boboynya agak kurang. Segala keputusan berada di tangan pemimpin, pendapat dari bawahan tidak pernah dibenarkan. Gaya ini juga merupakan pelaksanaan dari teori X.

c. Gaya kepemimpinan demokratis.

Ditemukan adanya peran serta dari bawahan dalam pengambilan sebuah keputusan yang dilakukan dengan cara musyawarah. Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya sesuai dengan teori Y.

- d. Gaya kepemimpinan santai.

Peranan dari pemimpin hampir tidak terlihat karena segala keputusan diserahkan pada bawahan. Gaya kepemimpinan ini sesuai dengan teori.

4. Gaya kepemimpinan Menurut Robert House

Berdasarkan teori motivasi pengharapan, Robert House dalam Nursalam (2017) mengemukakan empat gaya kepemimpinan.

- a. Direktif

Pemimpin mengatakan kepada bawahan tentang bagaimana melaksanakan suatu tugas. Gaya ini mengandung arti bahwa pemimpin selalu berorientasi pada hasil yang dicapai oleh bawahannya.

- b. Suportif

Pemimpin berusaha mendekatkan diri kepada bawahan dan bersikap ramah terhadap bawahan.

- c. Partisipatif

Pemimpin berkonsultasi dengan bawahan untuk mendapatkan masukan dan saran dalam rangka pengambilan sebuah keputusan.

- d. Berorientasi tujuan

Pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut dengan seoptimal mungkin.

5. Gaya kepemimpinan Menurut Harsey Dan Blanchard

Berikut adalah beberapa gaya kepemimpinan menurut Harsey dan Blanchard (1999) dan ciri-ciri pada tiap gaya kepemimpinan tersebut.

- a. Instruksi:

- 1) Tinggi tugas dan rendah hubungan
- 2) Komunikasi sejarah
- 3) Pengambilan keputusan berada pada pimpinan dan peran bawahan sangat minimal
- 4) Pemimpin banyak memberikan pengarahan atau instruksi yang spesifik serta mengawasi dengan ketat.

- b. Konsultasi

- 1) Tinggi tugas dan tinggi hubungan
- 2) Komunikasi dua arah

- 3) Peran pemimpin dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan cukup besar, bawahan diberi kesempatan untuk memberi masukan, dan menampung keluhan.

c. Partisipasi

- 1) Tinggi hubungan tapi rendah tugas
- 2) Pemimpin dan bawahan bersama-sama memberi gagasan dalam pengambilan keputusan

d. Delegasi

- 1) Rendah hubungan rendah tugas
- 2) Komunikasi dua arah, terjadi diskusi dan pendelegasian antara pemimpin dan bawahan dalam pengambilan keputusan pemecahan masalah.

6. Gaya kepemimpinan

Menurut Lippitt dan White, (2012), terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu otoriter, demokrasi, dan liberal yang mulai dikembangkan di universitas Iowa.

a. Otokratis

Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Wewenang mutlak berada pada pemimpin
- 2) Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin
- 3) Kebijakan selalu dibuat oleh
- 4) Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan ke bawahan
- 5) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara ketat
- 6) Prakarsa harus selalu berasal dari pimpinan
- 7) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat
- 8) Tugas-tugas bawahan diberikan secara instruktif
- 9) Lebih banyak kritik dari pada pujian
- 10) Pemimpin menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat
- 11) Pimpinan menuntut kesetiaan tanpa syarat
- 12) Cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman

13) Kasar dalam bersikap

14) Tanggung jawab organisasi hanya dipikul oleh pemimpin

b. Demokratis

Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pemimpin dan bawahan.

Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri antar lain.

- 1) Wewenang pimpinan tidak mutlak
- 2) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
- 3) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- 4) Komunikasi berlangsung timbal balik
- 5) Pengawasan dilakukan secara wajar
- 6) Prakarsa dapat datang dari bawahan
- 7) Banyak kesempatan dari bawahan untuk menyampaikan saran dan pertimbangan
- 8) Tugas-tugas kepada bawahan lebih bersifat permintaan dari pada instruktif
- 9) Pujian dan kritik seimbang
- 10) Pimpinan mendorong prestasi sempurna pada bawahan dalam batas masing-masing
- 11) Pimpinan meminta kesetiaan bawahan secara wajar
- 12) Pimpinan mempertimbangkan perasaan dalam bersikap dan bertindak
- 13) Terdapat suasana saling percaya, saling menghormati, dan saling menghargai
- 14) Tanggung jawab keberhasilan organisasi ditanggung bersama-sama

c. Liberal atau *laissez faire*

Kepemimpinan gaya liberal atau *laissez faire* adalah kemampuan mempengaruhi orang agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan cara lebih banyak menyerahkan pelaksanaan berbagai kegiatan kepada bawahan.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini antara lain:

- 1) Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan
- 2) Keputusan dibuat oleh lebih banyak kepada bawahan
- 3) Kebijakan dibuat oleh banyak bawahan

- 4) Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan
- 5) Hampir tidak ada pengawasan terhadap tingkah laku bawahan
- 6) Prakarsa selalu berasal dari bawahan
- 7) Hampir tidak ada pengarahan dari pimpinan
- 8) Peran pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok
- 9) Kepentingan pribadi lebih penting dari kepentingan kelompok
- 10) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh perorangan

7. Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Kekuasaan dan Wewenang

Menurut Gilles (1997), gaya kepemimpinan berdasarkan wewenang dan kekuasaan dibedakan menjadi empat yaitu:

1. Otoriter

Merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Menggunakan kekuasaan posisi dan kekuatan dalam memimpin. Pemimpin menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan. Informasi hanya diberikan seluas luasnya dan terbuka.

2. Demokratis

Merupakan kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap staf. Menggunakan kekuasaan posisi dan pribadinya untuk mendorong ide dari staf, memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan sendiri. Membuat rencana dan pengontrolan dalam penerapannya. Informasi diberikan seluas luasnya.

3. Partisipasi

Merupakan gabungan antar otoriter dan demokratis yaitu pemimpin yang menyampaikan hasil analisis masalah dan kemudian mengusulkan tindakan tersebut pada bawahannya. Pemimpin meminta saran dan kritik staf serta mempertimbangkan respon staf terhadap usulannya. Keputusan akhir yang diambil tergantung pada kelompok.

4. Bebas tindak

Merupakan pemimpin resmi, karyawan menentukan sendiri kegiatan tanpa pengarahan, supervisi dan koordinasi. Staf/bawahan mengevaluasi pekerjaan sesuai dengan cara sendiri. Pimpinan hanya sebagai sumber informasi dan pengendalian secara minimal.

2.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Seseorang kepemimpinan berperilaku tidak sama antar pemimpin yang satu sama yang lainnya, dikarenakan ada beberapa faktor yang sangat berbeda mempengaruhinya. Menurut kusnadi, dkk, (2012), dalam pengantar manajemen konseptual dan perilaku, adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah sebagai berikut:

a. Sistem nilai yang berlaku dan diyakini

Organisasi merupakan kumpulan dari berbeda orang yang mempunyai tujuan yang sama, baik organisasi kecil dan organisasi besar ditanamkan nilai-nilai. Nilai itu bersifat holistic dan non holistic akan membentuk keyakinan yang spesifik terhadap pemimpin organisasi.

b. Kemampuan kognisi

Kemampuan kognisi meliputi kecerdasan dan kecekatan didalam memahami dan menghayati sesuatu.

c. Latar belakang pendidikan

Setiap orang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dan yang dilaluinya. Pendidikan seseorang bisa melalui jalur formal dan jalur non formal. Pendidikan tidak hanya didapat di sekolah sebab pendidikan melalui jalur formal juga bisa dilalui. Contoh pendidikan formal adalah ilmu yang didapat di sekolah, sedangkan pendidikan non formal adalah lewat kursus dan pengalaman-pengalaman.

d. Derajat ketergantungan

Umumnya pemimpin organisasi bukanlah pemilik dari sebuah organisasi yang dipimpinnya. Dalam hal ini pemimpin akan sangat ketergantungan kepada gaya kepemimpinan. Semakin tergantung pada organisasi maka akan semakin hati-hati orang tersebut dalam mengelola organisasi dan demikian pula sebaliknya.

e. Kebutuhan

Kebutuhan akan menentukan pada tindakannya yang akan dilakukan sehingga dikaitkan dengan kepemimpinan maka gaya kepemimpinan seseorang sangat ditentukan oleh sebuah kebutuhan yang ada pada dirinya.

f. Kepribadian

Kepribadian berkaitan dengan pembawaan lahir yang dibentuk oleh lingkungan yang kuat untuk mempengaruhinya kepribadian yang baik dan kepribadian yang buruk.

g. Pengaruh bawahan

Bawahan yang bandel, memberontak dan patuh dengan pemimpin akan diberlakukan berbeda oleh pimpinan. Artinya karakteristik bawahan yang sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan. Pemimpin yang efektif akan mempertimbangkan berdasarkan tindakan yang situasional.

h. Sifat dan jenis tugas pekerjaan

Pemimpin yang sering terbiasa menghadapi tugas pekerjaan yang banyak dan sulit akan berbeda dengan seseorang yang pemimpin yang memiliki tugas yang sedikit mudah. Pemimpin yang sering berhadapan dengan tugas yang banyak dan sulit akan cekatan dalam bertindak proaktif.

i. Dukungan manajemen

Manajemen yang menerapkan system penghargaan yang baik akan mempengaruhi kinerja bawahan dan pimpinan. Organisasi ini akan mematuhi secara ketat peraturan organisasi sejalan dengan gaya situasional lingkungan yang relevan dan kondusif.

j. Budaya organisasi

Setiap organisasi mempunyai budaya (kebiasaan) yang tak tertulis akan tetapi diakui dan keberadaanya di dalam organisasi.

2.2 Konsep Dasar Kepala Ruangan

2.2.1 Defenisi Kepala Ruangan

Kepala ruangan adalah orang yang berperan sebagai pemimpin untuk mengatur dan memimpin perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di dalam ruangan yang dipimpinnya (Fathi, 2012).

2.2.2 Tanggung Jawab Kepala Ruangan

1. Perencanaan

- a. Mengikuti serah terima pasien pada shift sebelumnya
- b. Mengidentifikasi tingkat ketergantungan pasien: gawat, transisi, dan persiapan pulang, bersama ketua tim

- c. Mengidentifikasi jumlah perawat yang dibutuhkan berdasarkan aktivitas dan kebutuhan pasien bersama ketua tim, mengatur penguasaan/penjadwalan
- d. Merencanakan strategi pelaksanaan keperawatan
- e. Mengikuti visite dokter untuk mengetahui kondisi, patofisiologi, tindakan medis yang dilakukan, program pengobatan, dan mendiskusikan dengan dokter tentang tindakan yang akan dilakukan terhadap pasien
- f. Mengatur dan mengendalikan asuhan keperawatan, termasuk kegiatan membimbing pelaksanaan asuhan keperawatan, mengadakan diskusi untuk pemecahan masalah.serta memberikan informasi kepada pasien atau keluarga yang baru masuk
- g. Membantu mengembangkan niat pendidikan dan latihan diri
- h. Membantu membimbing peserta didik keperawatan
- i. Menjaga terwujudnya visi dan misi keperawatan dan rumah sakit.

2. Pengorganisasian

- a. Merumuskan metode penugasan yang digunakan
- b. Merumuskan tujuan metode penugasan
- c. Membuat rincian tugas secara jelas
- d. Membuat rentang kendali
- e. Mengatur dan mengedalikan logistic ruangan
- f. Mengatur dan mengedalikan situasi dan tempat praktik
- g. Mendelegasikan tugas kepada anggotanya pada saat kepala ruangan tidak ada di tempat
- h. Memberikan wewenang kepada tata usaha untuk mengurus administrasi pasien
- i. Mengatur penugasan jadwal pos dan pekarya
- j. Identifikasi masalah dan cara penanganannya

3. Pengarahan

- a. Memberi pengarahana tetang penugasan kepada anggotanya
- b. Membuat pujian pada anggotanya yang melaksanakan tugasnya dengan baik
- c. Menginformasikan hal-hal yang dianggap penting yang berhubungan dengan asuhan keperawatan

- d. Memberikan motivasi dalam peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap
- e. Melibatkan bawahan dari awal hingga akhir kegiatan
- f. Membimbing bawahan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya

4. Pengawasan

- a. Melalui komunikasi: mengawasi dan berkomunikasi langsung dengan anggotanya maupun pelaksanaan mengenai asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien
- b. Melalui supervise: pengawasan langsung dilakukan dengan cara inspeksi, mengamati sendiri, atau melalui laporan langsung secara lisan, dan memperbaiki/mengawasi kelemahan-kelemahan yang ada saat itu juga. Pengawasan tidak langsung yaitu mengecek daftar membaca dan memeriksa rencana keperawatan serta catatan dibuat selama dan sesudah proses keperawatan dilaksanakan (didokumentasikan), mendengar laporan ketua tim tentang pelaksanaan tugas, evaluasi.
- c. Merencanakan upaya pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana keperawatan yang telah disusun bersama ketua tim.

2.3 Konsep Perawat

2.3.1 Pengertian

Peran perawat adalah tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan kedudukan dalam sistem, dimana dapat dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari profesi perawat maupun dari luar profesi keperawatan yang bersifat konstan. Peran perawat menurut konsorsium ilmu kesehatan tahun 1989 terdiri dari peran perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan, advocat pasien, pendidik, koordinator, kolaborator, konsultan dan peneliti (Potter dan Perry, 2015).

2.3.2 Peran Perawat

Menurut Potter dan Perry tahun 2015 peran perawat sebagai berikut:

1. Pemberi perawatan

Sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat memberi klien mendapatkan kembali kesehatannya melalui proses penyembuhan. Proses penyembuhan lebih dari sekedar sembuh dari penyakit tertentu.

Peran perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat membantu klien mendapatkan kembali kesehatannya melalui proses penyembuhan. Perawat memfokuskan asuhan pada kebutuhan kesehatan klien secara holistik, meliputi upaya mengembalikan kesehatan secara emosi, spiritual dan sosial. Pemberi asuhan memberikan bantuan bagi klien dan keluarga dalam menetapkan tujuan dan mencapai tujuan tersebut dengan menggunakan energi dan waktu yang minimal.

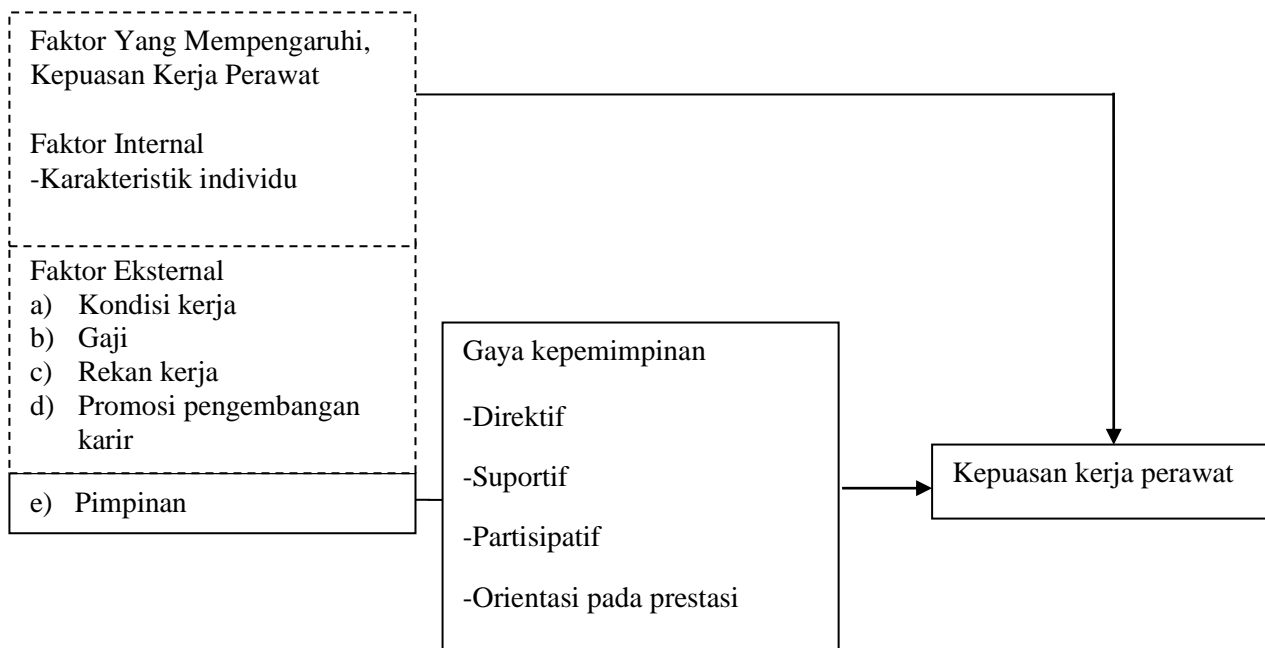
Sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat dapat memberikan pelayanan keperawatan secara langsung dan tidak langsung kepada klien, menggunakan pendekatan proses keperawatan yang meliputi: melakukan pengkajian dalam upaya mengumpulkan data dan informasi yang benar, menegakkan diagnosa keperawatan berdasarkan hasil analisis data, merencanakan intervensi keperawatan sebagai upaya mengatasi masalah yang muncul dan dapat membuat langkah/cara pemecahan masalah, melaksanakan tindakan keperawatan sesuai dengan rencana yang ada dan melakukan evaluasi berdasarkan respon klien terhadap tindakan keperawatan yang telah dilakukan. Perawat memberikan asuhan keperawatan profesional kepada pasien meliputi pengkajian, diagnosa, intervensi, implementasi hingga evaluasi. Selain itu, perawat melakukan observasi yang kontinu terhadap kondisi pasien, melakukan pendidikan kesehatan, memberikan informasi yang terkait dengan kebutuhan pasien sehingga masalah pasien dapat teratasi. Peran sebagai pemberi Asuhan Keperawatan. Peran sebagai pemberi asuhan keperawatan ini dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan sehingga dapat ditentukan diagnosis keperawatan agar bisa direncanakan dan dilaksanakan tindakan yang tepat sesuai dengan tingkat kebutuhan dasar manusia, kemudian dapat dievaluasi tingkat perkembangannya. Pemberian asuhan keperawatan ini dilakukan dari yang sederhana sampai dengan kompleks.

10 Faktor Asuhan dalam Keperawatan :

a. Menunjukkan sistem nilai kemanusiaan.

- b. Memberi harapan dengan: mengembangkan sikap dalam membina hubungan dengan klien, memfalsifikasi untuk optimis/ percaya dan penuh harapan.
 - c. Menunjukkan sensitivitas antara satu dengan yang lain.
 - d. Mengembangkan hubungan saling percaya, komunikasi efektif, empati, dan hangat.
 - e. Ekspresi perasaan positif dan negatif melalui tukar pendapat tentang perasaan.
 - f. Menggunakan proses pemecahan masalah yang kreatif.
 - g. Meningkatkan hubungan interpersonal dan proses belajar mengajar.
 - h. Memberi support, perlindungan, koreksi mental, sosiokultural dan lingkungan spiritual.
 - i. Membantu dalam pemenuhan kebutuhan dasar manusia.
 - j. Melibatkan eksistensi fenomena aspek spiritual.
2. Kekuatan dalam Asuhan:
- a. Aspek Transformasi Perawat membantu klien untuk mengontrol perasaannya dan berpartisipasi aktif dalam asuhan.
 - b. Integrasi asuhan mengintegrasikan individu ke dalam sosialnya.
 - c. Aspek Pembelaan.
 - d. Aspek penyembuhan: Membantu klien memilih support social, emosional, spiritual.
 - e. Aspek Partisipasi.
 - f. Pemecahan masalah dengan metoda ilmiah, (Susanto, 2012).

2.5 Kerangka Konseptual



Keterangan :

- [Solid Box] = Variabel yang teliti
 [Dashed Box] = Variabel yang tidak teliti
 [Arrow] = Berpengaruh

Gambar 2.1 Kerangka konseptual pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah atau pertanyaan penelitian (Nursalam, 2015).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H^1 : Ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat

H^0 : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana penelitian yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian (Nursalam, 2013). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif yang bersifat analitik komparatif dengan menggunakan rancangan penelitian *cross sectional*.

Rancangan penelitian *cross sectional* bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (Sugioyono, 2010). *Cross-sectional* adalah jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran atau observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat. Pada jenis ini, variabel independen dan dependen dinilai secara simultan pada suatu saat, jadi tidak ada lanjut (Nursalam 2013). Dalam penelitian ini akan dilihat pengaruh antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja perawat yang akan dilakukan hanya satu kali pada satu saat. Penelitian ini Cara pengambilan data variabel bebas dan variabel tergantung dilakukan sekali waktu pada saat bersamaan (Srjarweni, 2014).

3.2 Definifi Operasioanal

Definisi operasional adalah mendefenisikan variabel secara operasional berdasarkan karateistik yang diamati, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu obyek fenomena (Hidayat, 2009).

Tabel 3.1 Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Parameter	Instrumen/ alat ukur	Skala	Skor
1	Independen Gaya kepemimpinan kepala ruangan	suatu seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan staf perawat sehingga mereka memiliki motivasi untuk melaksanakan asuhan keperawatan dan pelayanan kesehatan yang baik, di <i>Hospital Referral Raeao</i> Oe-cusse Timor-Leste	1. Direktif 2. Suportif 3. Partisipatif 4. Orientasi pada prestasi	Kuesioner	Ordinal	Untuk pernyataan Ya = 1 Tidak = 0 Dengan Kategori Baik = 64-100% Cukup=28-63% Kurang= ≤27%
2	Dependen: Kepuasan kerja peawat	Kepuasan kerja merupakan pernyataan kepuasan yang dirasakan oleh perawat, di <i>Hospital Referral Raeao</i> Oe-cusse Timor-Leste	1. <i>Kualitas kerja</i> 2. <i>Produktif</i> 3. <i>Bertahan dalam pekerjaan</i>	Kuesioner	Ordinal	Untuk Jawaban Sangat setuju = 4 Setuju = 3 Tidak setuju = 2 Sangat tidak setuju= 1 Dengan kategori Puas= >50% Tidak Puas= 25-50%

3.3 Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang akan diteliti. Pembagian meliputi populasi target Nursalam, (2016).

1. Populasi target adalah populasi yang memenuhi kriteria *sampling* dan menjadi sasaran akhir penelitian (Nursalam, 2016). Populasi target dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di semua Ruangan yang berjumlah 39 orang perawat.
2. Populasi terjangkau adalah populasi yang memenuhi kriteria penelitian yang biasanya dapat dijangkau oleh peneliti dari kelompoknya (Nursalam, 2016). Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah semua perawat yang telah memenuhi kriteria.

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian adalah populasi terjangkau yang dapat digunakan sebagai subjek penelitian melalui *sampling* (Nursalam 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah semua perawat yang berjumlah 39 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Sampling adalah proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi (Nursalam, 2016). Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *Total Sampling*. *Total Sampling* atau *sampling* jenuh adalah cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel (Hidayat, 2014). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 39 orang.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

1) Waktu

Penelitian telah dilakukan pada bulan Oktober 2020

2) Tempat

Penelitian ini telah dilakukan di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste*.

3.5 Pengumpulan Data dan Analisa Data

3.5.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pendekatan kepada subyek dan proses pengumpulan karakteristik subyek yang diperlukan dalam suatu penelitian (Nursalam, 2016).

1. Proses Pengumpulan Data

Sebelum penelitian, peneliti mengurus surat pengantar untuk penelitian data yang diperoleh dari Rektor Universitas Citra Bangsa Kupang dan Ketua Program Studi Ners, dan surat tersebut dibawa kepada Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur (Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik). Setelah mendapatkan ijin untuk penelitian, peneliti mengirim surat ke Timor-Leste. Proses penelitian dibantu oleh enumerator peneliti di Timor-Leste karena peneliti tidak bisa penelitian secara langsung akibat pandemi covid19. Sebelum peneliti melakukan penelitian, peneliti & enumerator melakukan *video conference* menyamakan persepsi tentang proses penelitian. Peneliti juga melakukan *video conference* bersama Direktur *Hospital Referral Raeao Oecusse* untuk menjelaskan proses penelitian yang didampingi juga oleh Ibu Ns. Fepyani Thresna Feoh, S.Kep., M.Kep selaku pembimbing. Setelah mendapatkan persetujuan dari Direktur *Hospital Referral Raeao Oecussi*, enumerator menjelaskan proses penelitian dan mendapatkan persetujuan dari responden, enumerator kemudian menyebarkan kuesioner untuk diisi oleh responden. Setelah semua lembar kuesioner terisi, enumerator mengambil lembar kuesioner tersebut dari responden dan mengumpulkan semua lembar kuesioner terisi untuk dikirimkan ke peneliti, dan peneliti mengambil kuesioner di perbatasan antara Timor-Leste & Indonesia. Setelah peneliti mengambil Kuesioner yang sudah terisi, kemudian peneliti melakukan pemeriksaan kembali dan melakukan tabulasi data serta analisa data.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk memperoleh suatu data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian

(Notoadmodjo,2010).Jenis instrumen yang digunakan adalah kuesioner.Kuesioner dalam penelitian meliputi kuesioner gaya kepemimpinan yang diadopsi dari Djobo (2013),berjumlah 11 butir pernyataan meliputi :

- a. Butir pernyataan nomor 1, 2, 3, 4 mengacu pada parameter gaya kepemimpinan partisipatif
- b. Butir pernyataan nomor 5, dan 6, mengacu pada parameter gaya kepemimpinan direktif
- c. Butir pernyataan nomor 7, 8, 9, mengacu pada parameter gaya kepemimpinan suportif
- d. Butir pernyataan nomor 10, 11 mengacu pada parameter gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi.

Kuesioner kepuasan kerja perawat yang diadopsi dari Lassa (2014), yang terdiri atas 11 Butir pernyataan, meliputi

- a. Butir pernyataan nomor 1, 3, 6, 8, mengacu pada parameter bertahan dalam pekerjaan
- b. Butir pernyataan nomor 2, 4, 9, 11, mengacu pada parameter produktifitas
- c. Butir pernyataan nomor 5, 7, 10, mengacu pada parameter kualitas kerja.

3.6 Analisa Data

1. Analisis *Univariat*

Analisi *univariat* bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di *hospital referral raeao oe-cusse*. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari setiap variabel Nursalam, (2015).

2. Analisis *Bivariat*

Analisi *bivariat* adalah analisis yang dilakukan untuk menganalisis dua hubungan variabel. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di

hospital referral raeao oe-cusse. Pada penelitian ini analisis bivariat menggunakan uji *chi-square*. Uji *chi-square* adalah salah satu uji statistik non parametik yang digunakan pada data berskala kategori uji *chi-square* dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi frekuensi observasi dengan frekuensi yang diharapkan apakah terhadap pengaruh yang signifikan atau tidak pada kedua variable.

1. *Editing*

Editing merupakan upaya untuk memeriksa kembali kebenaran data yang diperoleh atau dikumpulkan. *Editing* dapat dilakukan pada tahap pengumpulan data atau setelah data terkumpul (Hidayat, 2009).

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian kode numerik (angka) terhadap data yang terdiri atas beberapa kategori (Hidayat, 2009).

Peneliti memberikan kode sesuai dengan jawaban responden pada kolom yang telah tersedia sesuai dengan kode yang telah ditetapkan sejak semula.

3. *Scoring*

Scoring adalah menentukan skor atau nilai untuk tiap-tiap item pertanyaan, tentukan nilai terendah dan tertinggi.

Pengskoringan dalam penelitian ini meliputi :

1. Kuesioner Gaya Kepemimpinan

a) Pernyataan positif

Ya = 1

Tidak = 0

b) Pernyataan negatif

Benar = 0

Salah = 1

Dengan kategori : Baik : 64-100%

Cukup : 28-63%

Kurang: $\leq 27\%$ (Nursalam, 2016)

2. Kuesioner Kepuasan kerja perawat

a) Pernyataan Positif

b) Sangat Setuju = 4

c) Setuju = 3

d) Tidak Setuju = 2

e) Sangat Tidak Setuju = 1

Dengan kategori : Puas : >50%

Tidak puas : 25-50%

$$\frac{n}{N} \times 100\%$$

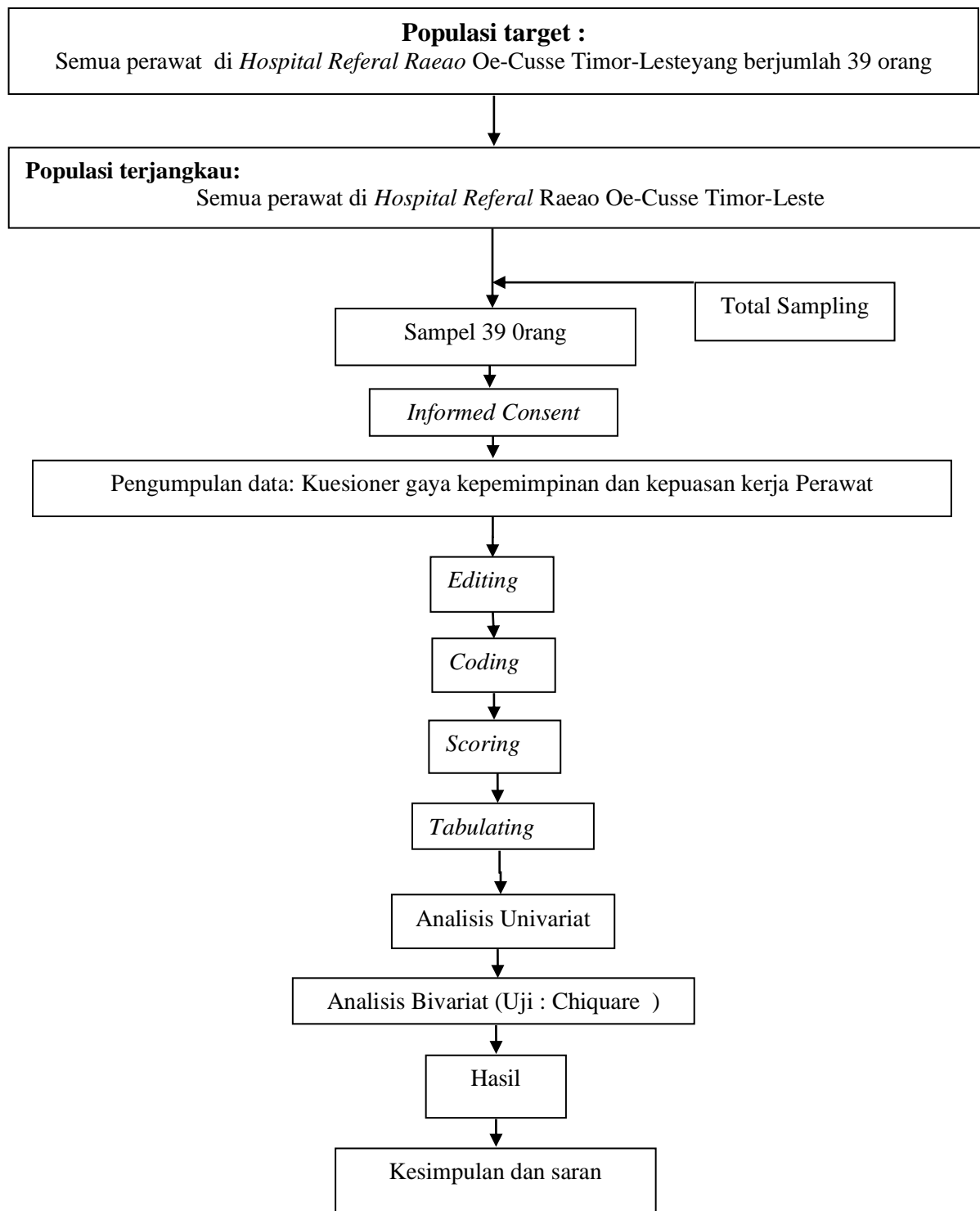
Keterangan :

n = jumlah skor

N = jumlah total (Nursalam, 2016).

3.7 Kerangka Kerja (*Frame Work*)

Kerangka kerja adalah tahapan atau langkah-langkah kegiatan penelitian yang akan dilakukan untuk mengumpulkan data yang diteliti untuk mencapai tujuan penelitian (Setiadi, 2007). Kerangka kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Kerja Pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse* Timor-Leste.

3.8 Etika Penelitian

Aspek etik merupakan bagian yang penting dan tidak terpisahkan dalam proses penelitian. Penerapan prinsip etik diperlukan untuk menjamin perlindungan terhadap hak-hak responden. Ada 4 prinsip utama dalam etika penelitian, yaitu *respect for human dignity*, *beneficience*, *non-maleficience*, dan *justice*.

3.8.1 *Respect for human dignity* (Menghargai harkat dan martabat)

Peneliti berkewajiban untuk menghargai harkat dan martabat responden sebagai manusia. Beberapa prinsip yang harus diperhatikan oleh peneliti dalam menghargai harkat dan martabat responden adalah sebagai berikut, (Notoatmodjo, 2012).

1. *Respect for autonomy* (Menghormati otonomi)

Dalam penelitian ini, peneliti akan memberikan informasi yang benar tentang penelitian yang dilakukan terkait tujuan, manfaat dan proses penelitian sehingga responden memahami tentang seluruh proses penelitian yang akan diikutinya. Sebelum melakukan pengumpulan informasi, semua responden harus menandatangani surat persetujuan (*informed consent*) sebagai bukti bahwa responden bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan.

2. *Anonymity* (tanpa nama)

Dalam membuat laporan hasil penelitian ini, peneliti tidak akan menyebutkan identitas responden yang telah terlibat dalam penelitian. Hasil rekaman dari responden diberi kode responden tanpa nama.

3. *Confidentiality* (kerahasiaan data)

Informasi yang telah diperoleh dari semua responden akan dirahasiakan oleh peneliti dan menyimpannya hanya untuk keperluan pelaporan hasil penelitian, (Hidayat, 2013).

3.8.2 *Beneficience* (Berbuat baik)

Dalam penelitian ini, peneliti akan memperhatikan kesejahteraan responden dengan memperhatikan kemanfaatan dari penelitian yang dilakukan. Peneliti akan menghargai responden sebagai sumber

informasi dari penelitian yang dilakukan, memperhatikan dan mempercayai responden.

3.8.3 *Non-maleficience (Tidak merugikan)*

Dalam penelitian ini, peneliti akan meminimalkan resiko dari kegiatan penelitian yang dilakukan dengan tidak merugikan responden. Selain itu, peneliti akan memperhatikan agar responden bebas dari bahaya, eksploitasi dan ketidaknyamanan saat proses penelitian berlangsung. Peneliti akan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh responden dan berlaku sewajarnya yang tidak membuat responden kecewa atau sakit hati, (Notoatmodjo,2012).

3.8.4 *Justice (Keadilan)*

Dalam penelitian ini, peneliti akan memperlakukan semua responden secara adil dan memberikan kesempatan yang sama pada responden untuk memberikan informasi terkait penelitian. Peneliti akan membangun hubungan yang bersifat profesional yang sama terhadap semua responden dengan tidak melibatkan perasaan pribadi (rasa simpati) saat penelitian berlangsung. Penghargaan yang sama juga diberikan tanpa membedakan suku, agama, etnis dan status sosial responden, (Notoatmodjo,2012).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste*.

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Lokasi Penelitian

Rumah sakit *Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste* adalah salah satu rumah sakit yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten *Oe-Cusse*, yang terletak di Kecamatan *Pante Makasar* di wilayah *Oebau*. Rumah sakit *Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste* didirikan pada tahun 18 November 1965 oleh pemerintah portugis dengan nama rumah sakit *Hospital Ambeno*. Pada tahun 2008 dipindahkan ke *Santa Rosa* dan pada tanggal 07 April 2008 nama rumah sakit tersebut diganti menjadi *Hospital Referral Raeao Oe-cusse, Timor-Leste* oleh Dr. Nelson Martins selaku Menteri kesehatan *Republica Democratica De Timor-Leste*. *Hospital Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste* merupakan rumah sakit milik pemerintah daerah *Oe-cusse* dengan luas $300\text{m}^2 \times 600\text{m}^2$ kapasitas tempat tidur 24 tempat tidur dan merupakan rumah sakit rujukan yang dapat menerima rujukan dari beberapa puskesmas di seluruh wilayah kabupaten *Oe-cusse*. *Hospital Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste* memiliki fasilitas pelayanan medis antara lain pelayanan rawat jalan terdiri dari poli mata, poli penyakit dalam, poli kesehatan anak, poli gigi dan mulut, poli bedah, poli kebidanan dan kandungan, poli jantung, unit hemodialisa, pelayanan rawat inap terdiri dari, pelayanan gawat darurat pelayanan kamar operasi. Adapun pelayanan penunjang antara lain pelayanan laboratorium, pelayanan rehabilitasi medis, pelayanan radiodiagnostik, pelayanan *CT-scan* dan pelayanan non medis antara lain Instalasi gizi, instalasi kefarmasian, instalasi pemulangan jenazah.

4.1.2 Data Umum

Data ini menggambarkan karakteristik responden yang terdapat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste* berdasarkan, jenis kelamin umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin,

Tabel 4.1 Karakteristik jenis kelamin di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse, Timor-Leste*.

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-Laki	14	35,9
Perempuan	25	64,1
Total	39	100

Sumber: Data Primer, Oktober 2020

Berdasarkan Tabel 4.1, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang (35,9%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang (64,1%).

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse, Timor-Leste*.

No.	Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	24-35 Tahun	24	61,5
2	36-45 Tahun	11	28,2
3	46-55 Tahun	4	10,3
Total		39	100

Sumber: data primer, Oktober 2020

Berdasarkan Tabel 4.1, responden terbanyak dengan kategori umur 24-35 tahun berjumlah 24 orang (61,5%), dan paling sedikit dengan kategori umur 46-55 berjumlah 4 orang (10,3%).

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse, Timor-Leste*.

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (f)	Persentase (%)
SPK	4	10,2
D3	15	38,5
S1	20	51,3
Total	39	100

Sumber: Data Primer, Oktober 2020

Berdasarkan Tabel 4.3, responden terbanyak dengan kategori pendidikan terakhir S1 berjumlah 20 orang (51,3%), dan paling sedikit pendidikan terakhir SPK berjumlah 4 orang (10,2%).

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse, Timor-Leste*.

Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1-5 Tahun	24	61,5
6-10 Tahun	6	15,4
11-15 Tahun	2	5,1
16-20 Tahun	6	15,4
21-25 Tahun	1	2,6
Total	39	100

Sumber: Data Primer, Oktober 2020

Berdasarkan Tabel 4.4, responden terbanyak dengan kategori masa kerja 1-5 tahun berjumlah 24 orang (61,5%), dan paling sedikit dengan masa kerja 21-25 tahun berjumlah 1 orang (2,6%).

4.1.3 Data Khusus

4.1.3.1 Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

Tabel 4.5 GayaKepemimpinan Kepala Ruangan di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse, Timor-Leste*.

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kurang	10	25,6
Cukup	11	28,2
Baik	18	46,2
Total	39	100

Sumber:Data Primer, Oktober 2020

Berdasarkan Tabel 4.5, responden terbanyak yang menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori baik berjumlah 18 orang (46,2%), dan paling sedikit responden yang menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori kurang berjumlah 10 orang (25,6%).

4.1.3.2 Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 4.6Kepuasan Kerja Perawat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse, Timor-Leste*.

Kepuasan Kerja Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tidak Puas	13	33,3
Puas	26	66,7
Total	39	100

Sumber:Data Primer, Oktober 2020

Berdasarkan Tabel 4.6, responden yang memiliki kepuasan kerja perawat dalam kategori puas berjumlah 26 orang (66,7%), dan responden yang memiliki kepuasan kerja perawat dalam kategori tidak puas berjumlah 13 orang (33,3%).

4.1.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat.

Tabel 4.7 Pengaruh Gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse, Timor-Leste*.

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	Kepuasan Kerja Perawat						<i>p</i>
	Tidak Puas		Puas		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Kurang	6	15,4	4	10,3	10	25,6	0,003
Cukup	6	15,4	5	12,8	11	28,2	
Baik	1	2,6	17	43,6	18	46,2	
Total	13	33,3	26	66,7	39	100	

Sumber : Data Primer, Oktober 2020

Berdasarkan Tabel 4.7, dari 10 orang responden yang menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori kurang, 6 orang (15,4%) memiliki kepuasan kerja perawat dalam kategori tidak puas dan 4 orang (10,3%) memiliki kepuasan kerja perawat dalam kategori puas. Dari 11 orang responden yang menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori cukup, 6 orang (15,4%) memiliki kepuasan kerja perawat dalam kategori tidak puas dan 5 orang (12,8%) yang memiliki kepuasan kerja perawat dalam kategori puas. Dari 18 orang responden yang menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori baik, 1 orang (2,6%) memiliki kepuasan kerja perawat dalam kategori tidak puas dan 17 orang (43,6%) memiliki kepuasan kerja perawat dalam kategori puas.

Hasil uji *chi-square* menunjukkan nilai *p* value = 0,003(pada $\alpha < 0,05$), yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse, Timor-Leste*.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden berpendapat gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori baik yaitu sebanyak 18 orang (46,2%).

Kepemimpinan sebagai suatu bentuk persuasi, suatu seni pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui '*human relations*' dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan membanting tulang memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan-tujuan organisasi, (Mugyanti, 2016). Kepala ruangan adalah orang yang berperan sebagai pemimpin untuk mengatur dan memimpin perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di dalam ruangan yang dipimpinnya (Mugyanti, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nivalinda (2013) yang mendapatkan hasil sebagian besar responden mempunyai persepsi bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan efektif dan menerapkan prinsip yang tercakup dalam gaya kepemimpinan suportif, direktif, partisipatif dan orientasi pada prestasi. Prinsip ini antara lain kepala ruangan mampu mengetahui mengenai kebutuhan bawahannya serta mencoba untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut dan juga memberi penghargaan bagi bawahannya yang mencapai atau berhasil mencapai tujuan tertentu. Namun hasil penelitian berbeda didapatkan oleh Zulfikhar (2016) yaitu sebagian besar responden berpersepsi bahwa kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan bawahannya yaitu perawat sebagai pelaksana dan pemberi layanan keperawatan.

Menurut peneliti sebagian besar responden memiliki kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan dalam kategori baik karena kepala ruangan menerapkan prinsip dalam gaya kepemimpinan suportif, direktif, partisipatif dan berorientasi pada prestasi. Hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti responden berpendapat kepala ruangnya memperhatikan dan mampu mengawasi konflik atau masalah yang terjadi pada bawahannya

serta membantu memberikan solusi bagi masalah tersebut. Kepala ruangan membantu menumbuhkan kesadaran bawahannya untuk taat kepada peraturan dan semua keputusan tidak hanya berdasarkan pendapat dari kepala ruangan. Kepala ruangan mengkoordinasikan dan membuat jadwal tugas pekerjaan serta melibatkan bawahan dalam setiap kegiatan. Selain itu kepala ruangan juga menghargai dan memuji bawahan yang memiliki kinerja kerja yang bagus dan mendorong bawahan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Kepala ruangan yang menerapkan prinsip-prinsip tersebut maka bawahannya dapat mencapai tujuan serta kinerja dalam bekerja yang lebih baik.

4.2.2 Kepuasan Kerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang menjadi responden memiliki kepuasan kerja dalam kategori puas yaitu sebanyak 26 orang (66,7%).

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari kariawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan sesama kariawan. Kepuasan kerja menurut belum merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari berberapa sikap khususnya terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyusaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja, (Sari, 2011). Kepuasan kerja perawat adalah elemen yang sangat penting yang berpengaruh pada kepuasan dari pelayanan keperawatan yang ada di rumah sakit. Untuk itu kepuasan perawat saat bekerja harus benar-benar diperhatikan supaya tujuan akan pemenuhan kepuasan pasien tercapai melalui kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Purnomo, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rumondor (2019) yaitu sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja perawat dalam kategori puas. Penelitian yang dilakukan oleh Rootsyowati (2017) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja perawat dalam kategori puas. Perawat puas dalam bekerja karena pimpinan memperhatikan mengenai kelebihan jam kerja, pimpinan juga memberi tanggup jawab yang sesuai serta tersedianya perlengkapan dan

peralatan yang mendukung kerja perawat. Namun hasil penelitian berbeda didapatkan oleh Yanidrawati (2013) didapatkan bahwa sebagian responden memiliki kepuasan kerja perawat dalam kategori tidak puas. Hal ini disebabkan karena ketidakpuasan perawat terhadap penghasilannya dan tidak mendapatkan promosi dari atasannya.

Menurut peneliti sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja dalam kategori puas karena responden puas terhadap kualitas kerja, produktifitas dalam bekerja serta mampu mempertahankan kinerja pekerjaannya. Hasil analisis yang dilakukan peneliti dalam melakukan pekerjaan sebagai perawat, responden memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya yaitu dalam pemberian layanan kesehatan berupa asuhan keperawatan bagi pasien. Responden juga mendapatkan reward ataupun pujian jika melakukan sebuah prestasi. Responden juga tidak dibatasi dalam memberikan pendapat serta memiliki hubungan kerja yang profesional dengan pimpinan maupun rekan kerja. Jika responden yakni perawat puas dalam pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan dalam pemberian pelayanan asuhan keperawatan juga akan semakin baik.

4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hasil uji *chi-square* menunjukkan nilai p value = 0,003(pada $\alpha < 0,05$) maka dapat disimpulkan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat.

Bagian terbesar dalam pemberi layanan kesehatan di rumah sakit adalah tenaga perawat, di mana mereka siap membantu pasien setiap saat dan bekerja selama 24 jam setiap harinya, secara bergilir dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif kepada pasien. Tenaga perawat memiliki posisi yang cukup menentukan terhadap tinggi rendahnya mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena merekalah yang melakukan kontak langsung dan memiliki waktu terbanyak dalam berinteraksi dengan pasien. Untuk mengoptimalkan

sumber daya dan pelayanan di rumah sakit perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat diantaranya adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan. Kepuasan kerja yang baik dapat dicapai karena adanya keterkaitan yang saling menunjang antara pemimpin dan bawahannya (Susilo,2011).

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang didapatkan oleh Bahaqi (2010) yaitu ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi. Penelitian Roostyowati (2017) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala ruangan maka kepuasan kerja perawat juga semakin tinggi.

Menurut peneliti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat gaya kepemimpin sangat efektif mempengaruhi kepuasan kerja perawat karena melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau kepala ruangan dapat memperlakukan bawahan atau pelaksana untuk bekerja dengan hati dan lebih termotivasi sehingga perawat merasa lebih puas dalam melakukan tindakan. Sedangkan perawat dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori cukup dan kurang memiliki kepuasan kerja perawat yang tidak puas. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan kepala ruangan mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki perawat. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala ruangan maka semakin puas juga perawat bekerja begitu pula sebaliknya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi simpulan dan saran dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di *Hospital Referral Raeao*.

5.1 Simpulan

Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Perawat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse* menunjukkan bahwa:

1. Sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori baik.
2. Sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja perawat dalam kategori puas.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat.

5.2 Saran

1. Bagi Institusi Pendidikan Universitas Citra Bangsa Kupang
Dengan hasil ini penelitian ini, peneliti menyarankan agar mahasiswa Universitas Citra Bangsa dapat memperdalam ilmu manajemen keperawatan khususnya tentang gaya kepemimpinan sebagai bekal untuk masa depan, bahwa gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kepuasan kerja perawat.
2. Bagi *Hospital Referral Raeao Oe-Cusse*
Diharapkan bagi kepala ruangan di *Hospital Referral Raeao Oe-Cusse* dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik agar bawahan yaitu perawat dapat puas dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dalam bekerja agar tercapai pelayanan yang baik bagi masyarakat atau pasien yang membutuhkan pelayanan kesehatan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakri, (2017). Manajemen keperawatan, konsep Dan Aplikasi DalamPraktik Keperawatan Profesional. Yogyakarta: Salemba Medika
- Bangun, (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta
- Bahaqi, (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, <http://eprinst.undip.ac.id/23032>. Jam:19:00, Wita.
- Danin. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Daryanto dan Ismanto Setyabudi.(2014). Konsumen dan Pelayanan Prima.Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Dedy A. (2011). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nunah Medika
- Fathi A. (2012). **Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Konflik Kepala Ruang Di Instalasi Rindu A RSUP H. Malik Medan.** <http://Jurnal.usu.ac.id/index.php/jkh/article/view177>. Diakses Tanggal 09/11/2019.Jam 21.54.02 Wita
- Ginting B. (2012). **Penilaian kinerja perawat dalam pendekatan Auditdi RSUDKabanjahe.** <http://Jurnal.usu.ac.id/index.php/jkh/article/download/182/134>. Diakses Tanggal 19/10/2019. jam 10.24. wita
- Hamid, (2019). Kinerja perawatdalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang UGD Rumah sakit nasional Guido Valadares Dili, Timor-Leste Htps: // Jurnal. Unimor. Ac. Id./Jsk/article/view/88/36.
- Hidayat, A.A. (2014). *Metode Penelitian Keperawatan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hidayat. (2009). *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Maninjaya.(2013). **Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan**. Jakarta: EGC.
- Gilies. (2013). Kepemimpinan dan Manejemen Keperawatan. Bandung: Alfabeta
- Mugyanti, (2016). Manajemen dan Kepemimpinan dalam praktek keperawatan <https://scholar.google.co.id/citations>. Jam 20:11. Wita.
- Notoatmodjo Soekidjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Ed. 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam.(2015). *Proses Dokumentasi Keperawatan Konsep dan Praktek*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam.(2017). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nivalinda. (2013)Pengaruh Motivasi Perawat Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Kuangan Terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Pasien Oleh Perawat Pelaksana Pada Rumah Sakit Pemerintah Di Semarang, Online.<http://www.neliti.com/id/publications/111649/pengaruh-motivasi-perawat-dan-gaya-kepemimpinan-kepala-ruangan-terhadap-penerapan>. Jam:18:00 Wita.
- Potter & Perry. (2015). *Fundamental Keperawatan*. Jakarta: Buku Kedokteran
- Purnomo. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat, Online. <http://eprints.undip.ac.id/61168/1/16.pdf> Jam:19:11 Wita
- Rumondor Marlisa, Lenny Gannyka & Yolanda Yolanda Bataha. (2019), Gaya kepemimpinan Kepala Ruangan dengan kepuasan kerja Perawat. Jurnal Keperawatan, Vol.7, No.2, 2019. Online : <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/24497> (diakses pada 06 November 2020)
- Purnama,Sari (2015), Hubungan penilaian gaya kepemimpinantransformational pada atasan terhadap kinerja dan kepuasan kerja kariawan di RSU PKU Nanggulan kulon prog0. Jurnal medika respati.
- Setiadi. (2007). *Konsep Dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono.(2010). *Statistika Untuk Penlitan*. Alfabeta: Bandung.
- Sujarweni, V (2014). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Media.
- Supriyanto dan Ernawati. (2010). Pemasaran Industri Jasa Dan Kesehatan. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Supranto. (2006). Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikka Pangsa Pasar. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit PT.Rineka Cipta.

- Susanto, T. (2012). **Buku Ajar Keperawatan Keluarga: Aplikasi Teori pada Praktik Asuhan Keperawatan Keluarga**. Jakarta: Trans info Media.
- Susanto, T. (2012). **Buku Ajar Keperawatan Keluarga: Aplikasi Teori Pada Praktik Asuhan Keperawatan Keluarga**. Jakarta: Trans Info Media
- Susilo,(2011). *Pendidikan kesehatan dalam keperawatan*. Yogyakarta Nuha Medika
- Yanidrawati Kartika, F sri Susilaningsih & Irman Somantri. (2013) Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah kabupaten bekasi. Online <http://jurnal.unpad.ac.id/ejournal/index> (diakses pada 06 November 2020).
- Zulfikhar Muhammad Shoaibuliza (2016). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di rumah sakit islam surakarta. Online [https://cc.bingj.com/cache.aspx?q=Zulfikhar+Muhammad+Shoaibuliza+\(2016\).&d=4690641250944769&mkt=en-ID&setlang=en-US&w=hNPlsdMK7uhVDsWlq7BAVblUTppSVoch](https://cc.bingj.com/cache.aspx?q=Zulfikhar+Muhammad+Shoaibuliza+(2016).&d=4690641250944769&mkt=en-ID&setlang=en-US&w=hNPlsdMK7uhVDsWlq7BAVblUTppSVoch)

Lampiran 1 Surat Permohonan Ijin Pra Penelitian



Nomor : A.I.0140/SPm/ADMIN/UCB/IX/2019
 Lampiran : 1
 Perihal : Ijin Pengambilan Data Pra Penelitian

Kepada Yth.
 Direktur Interino Servico Raeao e Zeems Timor Leste

di
 Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan pengambilan data untuk penyelesaian Tugas Akhir (Skripsi), maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu sebagaimana perihal surat di atas. Adapun data mahasiswa/i kami adalah sebagai berikut :

Nama Mahasiswa	: Patricio Mariano Sequeira Marques
NIM	: 161111037
Program Studi	: S1 Keperawatan
Tahun Masuk / Semester	: 2016 / VII (Tujuh)
Judul	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan Perawat di Hospital Referral Oe-cuse Timor Leste
Waktu	: 12 September 2019 s/d 19 September 2019
Lokasi	: Hospital Referral Oe-cuse Timor Leste

Demikian surat permohonan kami. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.



Kupang, 11 September 2019
 Kepala LP3M

Vinsensius B. Lemaking, S.K.M., M.Kes

Tembusan :
 1. Direktur Hospital Referral Oe-cuse Timor Leste;
 2. Mahasiswa yang bersangkutan;
 3. Arsip.

Lampiran 2 Surat Ijin Pengambilan Data Penelitian



Nomor : A.1.0080/SPm/ADMIN/UCB/IX/2020
 Lampiran : -
 Perihal : Ijin Pengambilan Data Penelitian

Kepada Yth.
 Administrador Hospital Referral RAEAO Oe-Cusse Timor-Leste

di
 Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan pengambilan data untuk penyelesaian Tugas Akhir (Skripsi), maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu sebagaimana perihal surat di atas. Adapun data mahasiswa/i kami adalah sebagai berikut :

Nama Mahasiswa	: Patricio Mariano Sequeira Marques
NIM	: 161111037
Program Studi	: S1 Keperawatan
Tahun Masuk / Semester	: 2016 / IX (Sembilan)
Judul	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Hospital Referral RAEAO Oe-Cusse Timor-Leste
Waktu	: 23 September 2020 s/d 04 Oktober 2020
Lokasi	: Hospital Referral RAEAO Oe-Cusse Timor-Leste

Demikian surat permohonan kami. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Kupang, 21 September 2020
 Kepala LP3M

Vinsensius B. Lemaking, SKM., M.Kes

Tembusan :
 1. Mahasiswa yang bersangkutan;
 2. Arsip.

Lampiran 3 Surat Ijin Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. W.J. Lalamentik Nomor : 100 Kupang – NTT Telp/Fax. (0380) 822723

Kode Pos 85111

23 September 2020

Nomor : BKBP.045.2/63/KSBAKE/525/2020

K e p a d a

Lampiran : 1 (satu) Eksemplar

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Nusa Tenggara Timur
di-

Perihal : Rekomendasi Izin Penelitian

K u p a n g

Memperhatikan Surat Kepala LP3M Universitas Citra Bangsa Kupang Nomor: A.1.0080/SPm/ADMIN/UCB/IX/2020 tanggal 21 September 2020 perihal Ijin Pengambilan Data Penelitian, dengan ini kami memberikan rekomendasi/ Izin untuk melaksanakan kegiatan dimaksud kepada :

N a m a : **Patricio Mariano Sequeira Marques**
NIM : 161111037
Telp. : 081236619437
Program Studi : S1 Keperawatan
Alamat : Jl. Manafe No. 17 Kel. Kayu Putih Kec. Oebobo,
Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur
Untuk Melakukan : Penelitian/ Riset dengan Judul Proposal :
**"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan
Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Hospital
Referral RAEAO Oe-Cusse Timor-Leste"**
Lokasi Kegiatan : Hospital Referral RAEAO Oe-Cusse Timor-Leste
Waktu : 23 September – 04 Oktober 2020

Sehubungan dengan hal tersebut dimohon agar kepada yang bersangkutan dapat diberikan Surat Izin untuk melakukan kegiatan dimaksud. Setelah melaksanakan kegiatan diharapkan dapat melaporkan hasil penelitian ke Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Demikian penyampaian kami, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR, 7

Ir. YOHANES OKTOVIANUS, MM
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP.19661019 199403 1 007

Tembusan :

1. Gubernur Nusa Tenggara Timur di Kupang (sebagai Laporan);
2. Wakil Gubernur Nusa Tenggara Timur (sebagai Laporan);
3. Kepala LP3M Universitas Citra Bangsa Kupang di Kupang, g

Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Penelitian



REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE
Região Administrativa Especial Oé-Cusse Ambeno
Zonas Especiais de Economia Social de Mercado

ZEESM TL
TIMOR-LESTE

No. Ref. : 734 / RAEOA e ZEESM TL/HROA/X/2020

Perihal : Surat Keterangan

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Manuel da Cunha

NID : 7047 – 5

Pangkat/Gol.Ruang : Grau VI/B

Jabatan : Kepala Administrasi Rumah Sakit Umum Oekusi Timor Leste

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Patricio Mariano Siquera Marques

NIM : 161111037

Program Studi : SI Keperawatan

Universidade : Citra Bangsa Kupang

Telah melaksanakan praktek penelitian dan pengumpulan data yang dibutuhkan selama tiga hari dari tanggal 07 s/d 10 Oktober 2020 di Hospital Referral Oecusse Ambeno dengan judul :

“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Hospital Referral Oekusi Ambeno (RAEOA) Timor Leste”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya sebagai bukti telah melaksanakan penelitian di rumah Sakit Oekusse.

Oecusse, 12 Oktober 2020

Kepala Administrasi Rumah Sakit Umum Oekusi Timor Leste



Lampiran 5

SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Patricio Mariano Sequeira Marques

Nim : 161111037

Program Studi : Ners Universitas Citra Bangsa

Bermaksud akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste* ”. Responden akan diberi kuesioner dan diminta untuk mengisi kuesioner selama kurang lebih 10 menit secara sukarela. Penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan bagi responden. Semua informasi dari hasil penelitian akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian. Jika saudara/I bersedia, maka saya mohon kesediaan untuk menandatangani lembar persetujuan yang saya lampirkan.

Timor-Leste, 08 Oktober 2020

Patricio Mariano Sequeira Marques
NIM : 161111037

Lampiran 6**SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN**
(Informed Consent)

Setelah saya membaca maksud dan tujuan penelitian ini, maka dengan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak lain saya menyatakan bahwa saya bersedia untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini yang dilakukan oleh Patricio Mariano Sequeira Marques Universitas Citra Bangsa Kupang jurusan keperawatan dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di *Hospital Referral Raeao Oe-cusse Timor-Leste***.

Tanda tangan dibawah ini menunjukan bahwa saya telah diberi informasi dan memutuskan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Timor-Leste, 08 Oktober 2020

Patricio Mariano Sequeira Marques
NIM : 161111037

Lampiran 7 Kuesioner

Kuesioner Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

46

Lampiran 4

KUESIONER
KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala Ruangan Terhadap Kepuasan kerja
Perawat Hospital ReferralaeaoDe-cusse

Nomor responden (diisi oleh peneliti): 001

A. DATA UMUM

Petunjuk:

1. Bapak/Ibu tidak perlu mencantumkan nama untuk menjamin kerahasiaan data.
2. Mohon menjawab pertanyaan berikut dengan apa adanya dengan sejujurnya.
3. Beri tanda (✓) untuk menjawab yang Bapak/Ibu pilih.

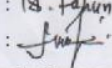
1. Nama (inisial): J. M. S.

2. Jenis Kelamin : ☒ Laki-laki ☐ Perempuan

3. Umur : 40 tahun

4. Pendidikan Terakhir : D3

5. Masa Kerja : 18 tahun

6. Tanda Tangan : 

B. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

- Beri tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan, dengan pilihan:

1. Ya : Jika pertanyaan tersebut dilakukan.
2. Tidak : Jika pertanyaan tersebut tidak dilakukan.

47

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun.	✓	
2.	Pemimpin di tempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan gaya kepemimpinan.		✓
3.	Pemimpin di tempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.		✓
4.	Jika muncul permasalahan pemimpin di tempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi.	✓	
5.	Pemimpin di tempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku		✓
6.	Semua keputusan ada di tangan pemimpin	✓	
7.	Pemimpin di tempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai		✓
8.	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	✓	
9.	Pemimpin di tempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik dan terhadap bawahannya	✓	
10.	Pemimpin di tempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja	✓	

48

	bagus		
11.	Pemimpin di tempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	✓	

Lampiran 8 Kuesioner

Kuesioner Kepuasan Kerja

49

C. TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT

Petunjuk: Beri tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan, dengan pilihan:

Keterangan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak setuju

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Adanya motivasi atau dorongan yang diberikan kepala ruangan, pemberian <i>reward</i> dari RS atas usulan kepala ruangan berupa bonus kepada perawat berprestasi maupun menjadi teladan di ruangan dan diberikanya kesempatan untuk belajar maupun melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	✓			
2.	Tercipta hubungan kerja yang professional juga hubungan sosial yang baik antara kepala ruangan, saya dan staf lainnya	✓			
3.	Disiplin kerja yang ditunjukan oleh kepala ruangan terhadap staf mampu menjadi contoh yang untuk diteladani		✓		
4.	Lingkungan tempat saya bekerja membuat saya nyaman dan memotivasi saya untuk bekerja dengan maksimal	✓			
5.	Waktu yang cukup untuk jeda istirahat dan makan siang dapatkan dalam pekerjaan		✓		
6.	Tidak adanya diskriminasi atau perlakuan yang berbeda dari kepala ruanga terhadap saya		✓		
7.	Tingkat kepuasan saya atas pekerjaan maupun hasil kerja saya di ruangan ini		✓		

8.	Adanya pemberian penghargaan khusus atas penampilan kerja dari kepala ruangan terhadap perawat berprestasi di ruangan baik secara materi maupun non materi			✓	
9.	Adanya penjelasan terkait kebijaksanaan rumah sakit, prosedur dan keuntungan meyangkut, keberlangsungan manajemen ruangan dari kepala ruangan kepada saya paham dengan aturan-aturan rumah sakit		✓		
10.	Kepala ruangan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengeluarkan pendapat dan mengikuti pelatihan atau seminar sehingga saya menjadi berkembang dalam bidang keperawatan		✓		
11.	Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala ruangan merupakan keputusan yang adil dan merupakan jalan tengah yang tepat		✓		

Lampiran 9

Lembar Konsultasi Proposal Pembimbing I



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Patricio Mariano Sequeira Marques
 NIM : 161111037
 Pembimbing II : Ns, Appolonaris T. Berkanis, S.Kep., MH.Kes

No	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Catatan Pembimbing	Paraf
1	SABTU 30-11-2019	- BAB I	- Masukan visi dan misi dari tempat penelitian, - masukan pendidikan terakhi perawat.	
2	RABU 04-12-2019	- ACC BAB I	- Perbaiki penulisan - Lanjut BAB II	
3	SENIN 10-01-2020	- BAB II	- Perbaiki penulisan - Tambahkan konsep perawat - dan kepala ruangan	
4	KAMIS 23-06-2020	ACC - BAB II	- Tambahkan pengukuran perawat - dan faktor-faktor dari kepuasan. - Lanjut BAB III	
5	KAMIS 06-07-2020	BAB III	- Mencari kuerioner terkait judul penelitian. - perbaiki Definisi operasional.	

6	JUMAT. 07-07-2020	BAB III	- Perbaiki kuesioner -	
7	30/08/2020	ACC BAB I BAB 2 BAB 5	ACC UJIAN proposal	
8				
9				
10				

Lampiran 10






Lembar Konsultasi Pembimbing II



LEMBAR KONSULTASI PROPOSAL


Nama : Patricio Mariano Sequeira Marques
 NIM : 161111037
 Pembimbing I : Ns, Fepyani Thresna Feoh S,kep., M,kep

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Catatan Pembimbing	Paraf
1	- SABTU, 7/09/2019	- Pernyataan masalah.	- Lanjut BAB I	
2	KAMIS 17-09-19	- BAB I	- Masukkan data dari tempat penelitian - masukkan skala data.	
3	SENIN 10-10-2019	- BAB I	- penjelasan paparan masalah penelitian - cari indikator masing masing variabel.	
4	Selasa 15/10/2019	- ACC BAB I	- ACC BAB I - Lanjut BAB II	
5	KAMIS 24-10-2019	- BAB II	- Masukkan teori-teori sesuai variabel - perhatikan penulisan - perbaiki tujuan.	

6	SABTU 07-12-2019	- BAB II	<ul style="list-style-type: none"> - Revisi konten BAB II - Tambahkan konsep perawat sesuai judul - Perbaiki penulisan. 	
7	Senin 13-01-2020	- BAB II	<ul style="list-style-type: none"> - Tambahkan manfaat dan tujuan penelitian - Buat kerangka konsep - Lanjut BAB III 	
8	12/01/2020	- BAB III	<ul style="list-style-type: none"> - Buat definisi operasional dan melihat spasi - mencari jurnal sesuai variabel yg akan diteliti 	
9	30/08/2020	ACC BAB II	- konsul power point	
10	03/09/2020	ACC.	acc ujian proposal	

Lampiran 11




Lembar Konsultasi Skripsi Pembimbing I


**UNIVERSITAS
CITRA BANGSA**

Jl. Manafe No.17 Kel. Koyu Putih Kec. Oebobo Kupang - NTT
 Telp. (0380) 843 0255 Email: citrabangsa@ucb.ac.id

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI


Nama : PATRICIO MARIANO S. MARQUES
 NIM : 161111037
 Pembimbing II : Ns. Appolonaris T. Berkanis, S.Kep., MH.Kes

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Catatan Pembimbing	Paraf
1	SELASA, 20 OKT 2020	- BAB IV.	- PERBAIKI PENULISAN	
2	JUMAT 07 NOV 2020	- BAB IV	- TAMBAKAN HASIL PENELITIAN ORANG YANG SESUAI JUDUL. - PERHATIKAN TITIK, KOMA.	
3	SENIN 30 NOV 2020	- BAB IV - BAB V	- TAMBAHKAN OPINI - ACC UJIAN SKRIPSI	

4	SELASA 01 NOV 2020	ACC - BAB IV - BAB V	- ACC WIJAN SEBIRSI.	4
5				5
6				6
7				7
8				8




Lampiran 12



Lembar Konsultasi Pembimbing II


**UNIVERSITAS
CITRA BANGSA**
Jl. Manafe No.17 Kel. Kayu Putih Kec. Cebobo Kupang - NTT
Telp: (0380) 843 0255 Email: citrabangsa@ucb.ac.id

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : PATRICIO MARIANO S. MARQUES
 NIM : 161111037
 Pembimbing II : Ns. Feptyani Thresna Feoh, M.Kep

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Catatan Pembimbing	Paraf
1	SENIN, 19 OKT 2020	- BAB IV	- HASIL PENELITIAN - KARAKTERISTIK PENELITIAN DAN LOKASI.	
2	JUMAT, 30 OKT 2020	- BAB IV - PEMBAHASAN	- PERBAIKI TABEL - TAMBAKAN TEORI - TAMBAHKAN HASIL PENELITIAN YANG SESUAI PENELITIAN.	
3	SENIN 03 NOV 2020	- KONSU HASIL DAN PEMBAHASAN	- PERBAIKI POLA KALIMAT DAN TAMBAHKAN OPINI	

4	SELASA, 10 NOV 2020	<ul style="list-style-type: none"> - KONSUL HASIL DAN PEMBAHASAN - ACC 	<ul style="list-style-type: none"> - PERBAIKI OPINI - TAMBAHKAN HASIL PENELITIAN - PERHATIKAN TULISAN - PERHATIKAN KATA-KATA 	
5	RABU, 11 NOV 2020	<ul style="list-style-type: none"> - ACC 	<ul style="list-style-type: none"> - KONSUL POWER POINT - ACC UJIAN SKRIPSI 	
6				
7				
8				

Lampiran 13

Data Penelitian																					
DATA UMUM					Gaya Kepemimpinan																
					x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	Total	%		Kode		
NR	jk	Umur	Pend. Terakhir	masa kerja																	
1	1	1	2	2	4	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	7	64%	Baik	3
2	2	1	3	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	27%	Kurang	1
3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	100%	Baik	3	
4	1	1	3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3	27%	Kurang	
5	1	1	3	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	8	73%	Baik	3	
6	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	91%	Baik	3	
7	2	1	1	2	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	5	45%	Cukup	1	
8	2	1	3	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	8	73%	Baik	3	
9	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	100%	Baik	3	
10	2	1	2	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	27%	Kurang	1	
11	1	2	2	4	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	6	55%	Cukup	2	
12	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	100%	Baik	3	
13	2	3	1	4	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	9	82%	Baik	3	
14	1	1	1	4	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	18%	Kurang	1	
15	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	8	73%	Baik	3	
16	2	1	3	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	7	64%	Baik	3	
17	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	10	91%	Baik	3	
18	2	1	2	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	27%	Kurang	1	
19	2	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	9	82%	Baik	3	
20	1	2	2	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	8	73%	Baik	3	
21	2	3	2	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3	27%	Kurang	1	
22	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	8	73%	Baik	3	
23	1	2	2	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	6	55%	Cukup	2	
24	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	6	55%	Cukup	2	
25	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	100%	Baik	3	
26	2	2	3	4	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	5	45%	Cukup	2	
27	1	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	18%	Kurang	1	
28	2	1	3	2	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	5	45%	Cukup	2	
29	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	100%	Baik	3	
30	2	1	2	3	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	6	55%	Cukup	2	
31	2	1	3	2	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3	27%	Kurang	1	
32	2	1	3	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	6	55%	Cukup	2	
33	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	8	73%	Baik	3	
34	2	1	3	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	6	55%	Cukup	2	
35	1	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	18%	Kurang	1	
36	2	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	6	55%	Cukup	2	
37	1	1	3	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	3	27%	Kurang	1	
38	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	10	91%	Baik	3	
39	2	2	2	5	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	6	55%	Cukup	2		

Kepuasan Kerja Perawat											Total	%	Kategori	Kode
y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11				
4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	35	80%	Puas	2
1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	16	36%	Tidak Puas	1
3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	38	86%	Puas	2
2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	18	41%	Tidak Puas	1
4	2	2	4	4	2	2	4	2	3	4	33	75%	Puas	2
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	37	84%	Puas	2
1	1	3	2	3	1	3	1	2	1	3	21	48%	Tidak Puas	1
1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	2	24	55%	Puas	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	35	80%	Puas	2
3	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	18	41%	Tidak Puas	1
3	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	21	48%	Tidak Puas	1
3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	38	86%	Puas	2
3	2	2	2	4	3	2	4	2	4	4	32	73%	Puas	2
3	4	4	3	4	4	2	1	4	4	3	36	82%	Puas	2
1	1	3	1	3	1	1	3	2	2	3	21	48%	Tidak Puas	1
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	35	80%	Puas	2
3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	36	82%	Puas	2
2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	17	39%	Tidak Puas	1
4	2	3	2	3	3	4	3	2	4	4	34	77%	Puas	2
1	4	3	1	4	3	4	4	2	3	4	33	75%	Puas	2
1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	15	34%	Tidak Puas	2
4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	36	82%	Puas	2
2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	27	61%	Puas	2
4	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	27	61%	Puas	2
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	40	91%	Puas	2
1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	2	17	39%	Tidak Puas	1
2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	20	45%	Tidak Puas	1
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	38	86%	Puas	2
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	38	86%	Puas	2
1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	14	32%	Tidak Puas	1
2	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2	20	45%	Tidak Puas	1
1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	15	34%	Tidak Puas	1
4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	28	64%	Puas	2
2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	18	41%	Tidak Puas	1
1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	64%	Puas	2
3	4	4	3	2	2	3	2	1	2	1	27	61%	Puas	2
1	1	3	3	1	3	3	1	2	2	3	23	52%	Puas	2
4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	1	33	75%	Puas	2
2	3	2	4	2	4	2	3	2	2	2	28	64%	Puas	2

Lampiran 14

Hasil Uji Deskriptif

Frequency Table

jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	35.9	35.9	35.9
2	25	64.1	64.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	24	61.5	61.5	61.5
2	11	28.2	28.2	89.7
3	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

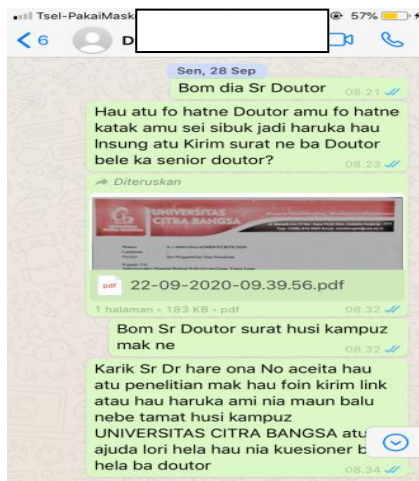
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	10.2	10.3	10.3
2	15	38.5	38.5	48.7
3	20	51.3	51.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	61.5	61.5	61.5
	2	6	15.4	15.4	76.9
	3	2	5.1	5.1	82.1
	4	6	15.4	15.4	97.4
	5	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Lampiran 15 Dokumentasi

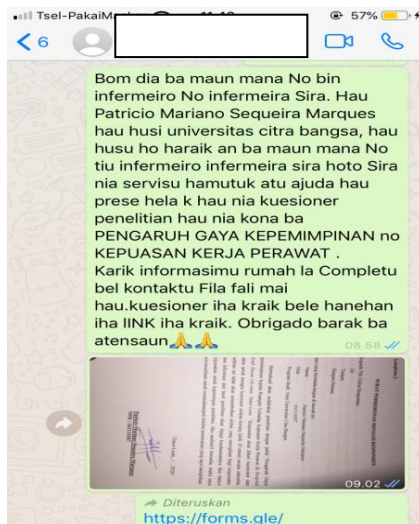


Keterangan :

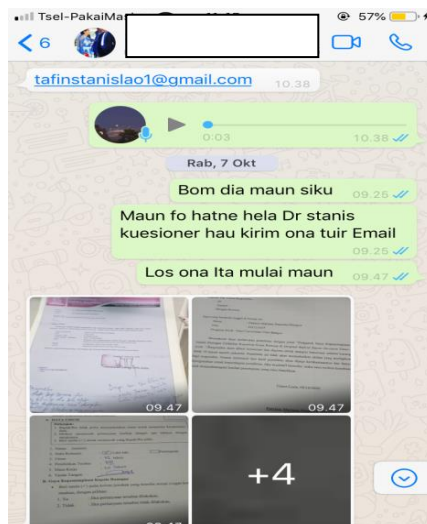
Mengirim surat Ijin Penelitian
Kepada Direktur Rs



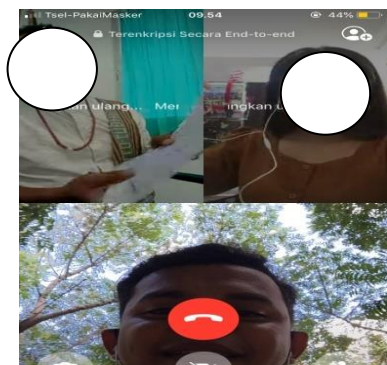
Menjelaskan Kuesioner
Kepada Direktur Rumah Sakit



Mengirim surat Informed
Consent Kepada Enumerator



Mengirim Kuesioner



Melakukan Video
Conference Dengan
Direktur Rs Dan dan
didampingi oleh
Pembimbing 2



Responden Mengisi Kuesione



Responden Mengisi
Kuesioner

RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Patricio Mariano S. Marques
TTL : Dili, 01 September 1998
Suku/Bangsa : Timor-Leste, Dili/Dare
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Katolik
Anak Ke : 1 Dari 3 Bersaudara
Ayah : Paulino Marques
Ibu : Teresa Sequeira Da Cruz
No Hp : +6281236619437/+67077253188
Email : patriciomarques705@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. Tamatan SDK Sao Francisco Xavier Dare 2003-2009
2. Tamatan SMPK Sao Francisco Xavier Dare 2010-2012
3. Tamatan SMAK St. Antonio Oe-cusse 2013-2015